

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 287 - 297

PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN MILLENNIAL DI KECAMATAN CILEUNGI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

Muhammad Maulana Malik¹, Mahendro Sumardjo², Ardhiani Fadila³
^{1,2,3}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

¹mmaulana@upnvj.ac.id

²mahendro@upnvj.ac.id

³fadilaardhiani@upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan millennial. Sampel yang digunakan yaitu karyawan millennial dengan jumlah 100 orang dan dihitung menggunakan rumus Lemmshow. *Software* yang digunakan adalah IBM SPSS. Hasil yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja adalah terdapat pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t-hitung -5,645 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian variabel beban kerja memperoleh hasil bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention* dengan t-hitung -1,647 dan nilai signifikansi $0,103 > 0,05$. Sementara variabel stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karena memiliki nilai t-hitung 4,833 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan untuk uji F memperoleh nilai F-hitung 26,508 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh terhadap *turnover intention* dan untuk uji koefisien determinasi mendapatkan nilai 0,453 atau 45,3% .

Kata Kunci: Kepuasan kerja; Beban Kerja; Stres Kerja dan *Turnover Intention*.

Abstract

This research is a quantitative study that aims to determine the effect of job satisfaction, workload and work stress on the turnover intention of millennial employees. The sample used is millennial employees with a total of 100 people and is calculated using the Lemmshow formula. The software used is IBM SPSS with a significant level of 0,05. The results obtained for the job satisfaction variable are that there is a significant and significant effect on turnover intention with a t-count value of -5,645 and a significance value of $0,000 < 0,05$. Then for the workload variable, the results show that the workload variable has no effect and is not significant on the turnover intention variable with a t-count of -1.647 with significance 0,103

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 287 - 297

$> 0,05$. Meanwhile, the work stress variabe has a significant and significant effect on turnover rintention because it has a t -count value of 4.833 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, for the simultaneous test, the F -count value is 26.508, which is greater than the F -table value of 2,70 with a significance level off $0,000 < 0,05$, which hmeans that there is an effect on turnover intention and the coefficient of determination 0,453 or 45,3% which it means that 45,3% turnover intention is influenced by job satisfaction, workload and work stress.

Keywords: Job satisfaction; Workload; Work Stress and Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Menurut situs detik.com (Anjani, 2020) bahwa generasi millennial menempati urutan generasi terbanyak di perusahaan dengan jumlah 60-70 persen. Generasi paling kompleks ini bisa dikatakan memiliki perbedaan yang sangat signifikan karena mereka memang mengalami pergeseran nilai paling ekstrem. Cara dan pola pikir millennial dalam bekerja juga sangat berbeda karena mereka lebih mengutamakan efisiensi dan jaminan. Melalui situs IDN Times (Folia, 2019) dikatakan bahwa generasi millennial dapat dikatakan generasi yang memiliki loyalitas rendah terhadap satu perusahaan. Mereka hanya bertahan di sebuah perusahaan antara 2-5 tahun bekerja. Ada sebanyak 35,1 persen millennial mengatakan akan bekerja ditempat yang sama dengan kurun waktu bekerja dua hingga tiga tahun saja. Sedangkan 27,1 persen mereka akan tetap bekerja di sebuah perusahaan untuk waktu empat sampai lima tahun, dan hanya ada 3,9 persen saja yang gmenilai kurang dari satuttahun sebagai waktu ideal. Apabila permasalahan tersebut dibiarkan begitu saja, maka akan terjadi potensi *turnover*. Dari penelitian tersebut juga dikatakan bahwa 60 persen dari generasi millennial berniat untuk meninggalkan perusahaan. Alasan millennial berniat untuk meninggalkan perusahaan yakni karena faktor tidak keterlibatan dalam sebuah pekerjaan. Selain itu, beberapa karyawan yang hanya terlibat secara sebagian dalam pekerjaan mereka juga akan berniat untuk keluar atau pindah dari perusahaan dengan kata lain dapat diartikan bahwa ada potensi yang cukup besar untuk terjadi *turnover intention* karyawan pada generasi millennial. Sehingga akan menjadi tantangan yang besar mengenai *turnover* karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Tantangan lain yang saat ini sedang dihadapi oleh perusahaan bahkan dunia yaitu adanya peristiwa pandemi COVID-19. Dengan terjadinya peristiwa pandemi COVID-19 ini banyak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja (PHK) terhadap para pegawainya dikarenakan terjadinya penurunan pendapatan perusahaan dan beberapa ada yang tidak dapat beroperasi sesuai dengan kebijakan pemerintah. Menurut situs Okezone.com (Astyawan, 2020) menyebutkan ada 42 persen warga yang menganggur dan di PHK akibat terjadinya pandemi. Situs jobstreet.com mengungkapkan ada sekitar 54 persen pekerja kena dampak dari COVID-19 dengan kata lain terdapat 35 persen yang diberhentikan secara permanen kemudian 19 persen dirumahkan. Dilihat dari sisi usia, ada 67 persen kena PHK dan dirumahkan ialah generasi profitable (Lidyana, 2020).

Walaupun angka PHK pada generasi millennial tinggi, ternyata tidak jarang pekerja generasi millennial yang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaannya. Menurut firma konsultan Global HR Mercer, 54 persen karyawan yang secara sukarela meninggalkan organisasi adalah generasi millennial dan *The 2020 Compensation Best Practices Report* juga mengatakan kurang dari 25 persen pegawai yang keluar dari

PROSIDING BIEMA

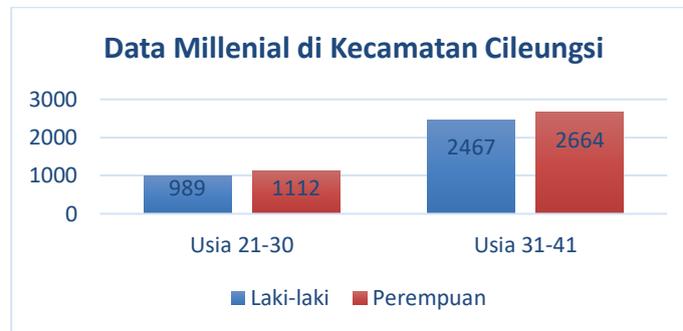
Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 287 - 297

perusahaan, dikutip dari payscale.com (Stewart, 2020).

Pada generasi millennial yang ada di Kecamatan Cileungsi terdapat sebanyak 7.232 millennial. Hal tersebut dijelaskan pada Gambar 1.

Gambar 1. Data Millennial di Kecamatan Cileungsi



Sumber: Situs Kecamatan Cileungsi (2021)

Hasil wawancara peneliti dengan 3 orang karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi bahwa mereka berniat untuk *resign* tanpa memikirkan kondisi saat ini yang sulit untuk mencari pekerjaan, karena mereka menganggap bahwa jika terus menerus bertahan, mereka akan mendapat kerugian yang lebih banyak dan mereka merasa kalau usia mereka yang terbilang masih cukup muda tersebut masih memiliki peluang yang cukup besar untuk mendapat pekerjaan. Salah satu responden tersebut bernama Tiara Novitri yang saat ini masih bekerja di PT. Sabilina Tours & Travel yang sudah bekerja selama 2 tahun, dirinya mengaku bahwa ia sedang merencanakan untuk keluar dari perusahaan tersebut karena penghasilan yang dirasa kurang cukup untuk dirinya sehingga dia merasa tidak puas, tetapi ia masih dalam proses mencari pekerjaan pengganti. Selanjutnya responden bernama Santi Juitasasi yang saat ini masih bekerja di PT. JS Jakarta dirinya mengaku bahwa ia berencana untuk keluar dari perusahaan tersebut karena merasa beban kerja yang terlalu tinggi. Responden berikutnya bernama Neneng Naefi Fazarani merupakan mantan karyawan PT. Cermat Makmur Abadi Internasional telah melakukan *resign* dari perusahaannya tersebut di masa pandemi, alasannya yakni tekanan kerja yang tinggi membuat ia merasa terbebani bahkan merasa stress.

Adapun temuan pada hasil penelitian sebelumnya, adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja Bidan dalam masa pandemic COVID-19 (Prabandari et al., 2020). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Riani & Putra, 2017) didapatkan bahwa hasil pada variabel beban kerjaddan stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Junaidi et al., 2020) menyebutkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stress kerja dan beban kerja terhadap intensi *turnover*. Maka peneliti bisa simpulkan bahwa berdasarkan penelitian tersebut penelitian yang akan dilakukan pada penelitian ini memiliki tujuan dan ingin mengetahui serta membuktikan dari pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap *pturnover intention* karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 287 - 297

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia ialah salah satu aset yang paling penting bagi perusahaan dan perlu dijaga. Menurut (Sutrisno, 2009, hlm 2) pada umumnya, SDM adalah hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya merupakan sumber yang berperan aktif dalam mengambil keputusan di sebuah organisasi atau perusahaan.

Turnover Intention

Menurut (Robbins & Judge, 2014, hlm 43) *turnover intention* bisa diartikan niat untuk berhenti bekerja karena kurangnya daya tarik terhadap pekerjaan saat ini dan adanya pilihan pekerjaan lain, serta kecenderungan atau derajat karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau tidak sukarela. Pemahaman lain diungkapkan oleh Wisantyo dan Madistriyatno dalam (Khomariah, 2020, hlm 36) yang menjelaskan bahwa niat untuk keluar merupakan tingkat *turnover* karyawan yang harus diubah ketika ada karyawan yang keluar. Niat untuk keluar mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan alternatif di tempat lain. Menurut (Mobley, 2011, hlm 150) terdapat tiga indikator atau dasar yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

- a. Berpikir untuk berhenti (*thinking of quitting*)
Merefleksikan pemikiran individu sebelum mengambil sikap mengundurkan diri, dia akan berpikir berdasarkan keputusannya sendiri.
- b. Keinginan untuk berhenti atau meninggalkan (*intention to quit*)
Dari perilaku seseorang dalam bekerja dapat mencerminkan niat orang tersebut untuk pergi, biasanya mulai dari tingkat absensi yang tinggi dan ketidakhadiran, hingga seseorang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, dan kinerja seseorang yang sudah ingin keluar dari perusahaan akan lebih rendah dari biasanya.
- c. Niat untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for alternative job*)
Karyawan tersebut bermaksud untuk keluar setelah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan cepat atau lambat karyawan tersebut memutuskan untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Menurut (Lantara & Nusran, 2019) kepuasan kerja sebagai sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan berdasarkan evaluasi situasi kerja. Evaluasi dapat dilakukan untuk salah satu tugas, dan evaluasi dilakukan sebagai rasa penghargaan yang merupakan salah satu nilai penting dalam realisasi pekerjaan. Adapun pengertian kepuasan kerja menurut (Masram & Muah, 2017) yakni sikap positif tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku pekerjaan melalui rasa hormat untuk realisasi nilai-nilai penting pekerjaan. Selaras dengan Lantara & Nusran serta Masram & Muah, (Robbins & Judge, 2017) juga memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya. Terdapat dimensi kepuasan kerja menurut (Afandi, 2016), yakni:

- a. Pekerjaan
Apakah konten pekerjaan yang dilakukan seseorang memiliki unsur yang memuaskan.
- b. Upah
Jumlah upah yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaan memenuhi apa yang dianggap adil oleh orang-orang.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 287 - 297

- c. Promosi
Kemungkinan seseorang berkembang melalui promosi
- d. Pengawasan
Seseorang yang selalu memberi perintah atau instruksi saat melakukan pekerjaan
- e. Rekan kerja
Apakah rekan kerja yang ada dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap karyawan yang lainnya.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan kondisi kesenjangan diantara kemampuan atau kemampuan pekerja dengan permintaan yang diterima. Beban kerja merupakan kemampuan tubuh manusia untuk menerima pekerjaan. Dilihat dari segi ergonomis, setiap beban kerja yang ditimpakan kepada seseorang harus sesuai dan *balance* dengan *physically* dan *mentally* pekerja penerima beban kerja tersebut. Menurut (Vanchapo, 2020, hlm 1) beban kerja adalah banyaknya rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit. Apabila pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan banyak tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut bisa jadi tanggungan yang berlebih untuk pekerja. Tetapi kalau pekerjaan tersebut gagal, lalu kewajiban dan aktivitas tersebut akan jadi tanggungan yang berlebih untuk sorang pekerja. Selain itu, beban kerja menurut (Irzal, 2016, hlm.25) merupakan usaha yang harus dikeluarkan seseorang untuk menyelesaikan suatu permintaan atau tugas pekerjaan. Pendapat lain yang serupa diungkapkan oleh (Gulo et al., 2020) beban kerja ialah seberapa banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh suatu unit dalam organisasi dengan catatan waktu yang terbatas. Menurut Hart and Staveland dalam (Juhnisa & Fitria, 2020, hlm. 171) beban kerja fisik dan mental terbagi menjadi enam indikator, yang mengukur beban kerja fisik meliputi kebutuhan fisik (*physical demand*) dan tenaga (*effort*). Pengukuran beban kerja mental meliputi kebutuhan mental (*mental demand*), kebutuhan waktu (*temporal demand*), tingkat frustrasi (*frustration level*) dan kinerja (*performance*).

Stres Kerja

Menurut pendapat (Riyadi, 2018, hlm.139) stress kerja merupakan dimana kondisi stres yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang pada akhirnya mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Sedangkan menurut Effendi dalam (Yuda & Ardana, 2017) berpendapat bahwa stres kerja ialah ketegangan atau stres emosional seseorang yangm menghadapi adanya kebutuhan yang luar biasa, halangan, dan halangan yang bisa berpengaruh terhadap kondisi emosional, mental, dan fisik individu. Dijelaskan pula oleh (Widiawati et al., 2017) bahwa stres kerja atau tekanan kerja merupakan tekanan atau perasaan yang dirasakan oleh karyawan saat harus mengerjakan pekerjaannya. Adapun indikator stress kerja menurut (Afandi, 2018, hlm 179) yaitu sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, yaitu faktor yang ditentukan dalam pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja, tata letak pekerjaan, dan lokasi geografis.
- b. Tuntutan peran, terkait dengan tuntutan peran, tekanan yang diberikan pada orang-orang oleh fungsi organisasi dan peran tertentu.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain.
- d. Struktur organisasi yang dideskripsikan organisasi dengan ciri struktur organisasi yang tidak jelas dan ketidakjelasan tentang posisi, peraturan, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan, organisasi tingkat tinggi dalam organisasi memberikan gaya manajemen untuk organisasi. Beberapa aspeknya dapat menciptakan iklim

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 287 - 297

organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitiannya jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Untuk pengumpulan datanya sendiri dilakukan dengan cara menyebar kuesioner dan studi literatur terhadap pekerja millennial di Kecamatan Cileungsi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistik Inferensial. Berikutnya (Sugiyono, 2019, hlm 206) menjelaskan bahwa statistik inferensial atau statistik induktif atau statistik probabilitas, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel, dimana hasil penelitian diterapkan pada populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Apabila pada pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas *Turnover Intention*

item	r hitung	tanda	r tabel	Keterangan
Y.1	0,880	>	0,195	Valid
Y.2	0,865	>	0,195	Valid
Y.3	0,909	>	0,195	Valid
Y.4	0,868	>	0,195	Valid
Y.5	0,641	>	0,195	Valid
Y.6	0,899	>	0,195	Valid

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 2. Uji Validitas Kepuasan Kerja

item	r hitung	tanda	r tabel	Keterangan
X1.1	0,681	>	0,195	Valid
X1.2	0,731	>	0,195	Valid
X1.3	0,790	>	0,195	Valid
X1.4	0,532	>	0,195	Valid
X1.5	0,606	>	0,195	Valid
X1.6	0,597	>	0,195	Valid
X1.7	0,610	>	0,195	Valid
X1.8	0,689	>	0,195	Valid
X1.9	0,787	>	0,195	Valid
X1.10	0,576	>	0,195	Valid
X1.11	0,588	>	0,195	Valid
X1.12	0,483	>	0,195	Valid
X1.13	0,543	>	0,195	Valid
X1.14	0,526	>	0,195	Valid

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 287 - 297

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 3. Uji Validitas Beban Kerja

item	r hitung	tanda	r tabel	Keterangan
X2.1	0,605	>	0,195	Valid
X2.2	0,418	>	0,195	Valid
X2.3	0,703	>	0,195	Valid
X2.4	0,705	>	0,195	Valid
X2.5	0,608	>	0,195	Valid
X2.6	0,727	>	0,195	Valid
X2.7	0,502	>	0,195	Valid
X2.8	0,661	>	0,195	Valid

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 4. Uji Validitas Stres Kerja

item	r hitung	tanda	r tabel	Keterangan
X3.1	0,545	>	0,195	Valid
X3.2	0,517	>	0,195	Valid
X3.3	0,583	>	0,195	Valid
X3.4	0,554	>	0,195	Valid
X3.5	0,599	>	0,195	Valid
X3.6	0,644	>	0,195	Valid
X3.7	0,709	>	0,195	Valid
X3.8	0,753	>	0,195	Valid

Sumber: Data Diolah (2021)

Maka bisa disimpulkan bahwa variabel *turnover intention*, kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel atau tidaknya dapat dinilai melalui Alpha Cronbach jika nilainya melebihi 0.60 (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
<i>Turnover Intention</i>	0,919	6
Kepuasan Kerja	0,878	14
Beban Kerja	0,752	8
Stres Kerja	0,765	8

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka dapat di simpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Parsial (Uji T)

Variabel independen dapat terbukti dan dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila mendapatkan hasil uji yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengann nilai

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 287 - 297

signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 6. Uji Parsial

Model	t	Sig.
(Constant)	4,883	,000
Kepuasan Kerja	-5,645	,000
Beban Kerja	-1,647	,103
Stres Kerja	4,833	,000

a. Variabel Dependen: *Turnover Intention*

Sumber: Data Diolah (2021)

Dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($-5,645 > 1,985$). Karena variabel kepuasan kerjanya berpengaruh negatif maka tidak sejalan dengan *turnover intention*. Selanjutnya nilai signifikansi (Sig.) kepuasan kerja pada tabel menunjukkan nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai probabilitas 5% ($0,000 < 0,05$). Maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima yang artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara signifikan.

Kemudian pada variabel beban kerja bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($-1,647 < 1,985$). Selanjutnya nilai signifikansi (Sig.) beban kerja menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai probabilitas 5% ($0,103 > 0,05$). Maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara signifikan.

Selanjutnya, untuk variabel stres kerja bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($4,833 > 1,985$). Selanjutnya nilai signifikansi (Sig.) stres kerja menunjukkan nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai probabilitas 5% ($0,000 < 0,05$). Maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima yang artinya terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f dilakukan dengan cara apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis dalam penelitian ini H4 diterima, dan jika F_{hitung} bernilai lebih kecil dibandingkan F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka Hipotesis ditolak.

Tabel 7. Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of		Mean		Sig.	
	Squares	df	Square	F		
1	Regression	2284.140	3	761.380	26.508	.000 ^b
	Residual	2757.420	96	28.723		
	Total	5041.560	99			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa uji f menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 26,508.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 287 - 297

Sedangkan dengan rumus hitung $F_{tabel} = f(k : n - k)$ dan mendapatkan hasil (3 : 97) dengan probabilitas 0,05 sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,70, dengan demikian nilai F_{hitung} didapatkan lebih besar daripada nilai F_{tabel} ($26,508 > 2,70$). Kemudian pada tabel Anova tersebut diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dari nilai-nilai yang didapatkan tersebut maka H_4 atau hipotesis keempat diterima, dan dapat diinterpretasikan bahwa variabel independen pada penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen *Turnover Intention*.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

R-Square yaitu uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.436	5.359

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan hasil nilai R^2 sebesar 0,453. Dengan demikian nilai tersebut mengartikan bahwa 45,3% variabel *Turnover Intention* (Y) dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) yang diteliti dalam penelitian ini, sementara sebesar 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel bebas (independen) pada penelitian ini lemah dalam mempengaruhi variabel terikat (dependen).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dari variabel kepuasan kerja, diketahui dan dibuktikan bahwa variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19.

Berdasarkan hasil uji dari variabel beban kerja, diketahui dan dibuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19.

Berdasarkan hasil uji dari variabel stress kerja, diketahui dan dibuktikan bahwa variabel stress kerja terdapat pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19.

Berdasarkan hasil uji dari variabel kepuasan kerja, beban kerja dan stress kerja secara bersamaan, diketahui dan dibuktikan bahwa variabel kepuasan kerja, beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 287 - 297

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anjani, R. (2020). *Ini Beda Cara Kerja Baby Boomers, Gen X, Millennial, Sampai Gen Z*. wolipop.detik.com. Retrieved Maret 26, 2021, from <https://wolipop.detik.com/worklife/d-5094253/ini-beda-cara-kerja-baby-boomers-gen-x-millennial-sampai-gen-z>
- Astyan, P. R. (2020). *Bima Arya: 42 Persen Warga Kota Bogor Kena PHK Imbas Pandemi Covid-19*. okezone.com.
- Folia, R. (2019). *IMR 2019: 11 Alasan Mengapa Millennial Mudah Pindah Kerja*. IDN Times. Retrieved Maret 25, 2021, from <https://www.idntimes.com/news/indonesia/rosa-fofia/imr-2019-11-alasan-mengapa-millennial-mudah-pindah-kerja>
- Gulo, L. T., Pane, S. F., & Harani, N. H. (2020). *Algoritma NASA-TLX Untuk Analisa Beban Kerja*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Irzal. (2016). *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN(persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 2(4), 168-177.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention . *Management Science Letters*, 3874-3878.
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analys Journal*, 3(1), 35-45.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri : Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Lidyana, V. (2020). *Anak Muda Paling Banyak Kena PHK Saat Pandemi*. finance.detik.com. Retrieved Maret 25, 2021, from <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5203509/anak-muda-paling-banyak-kena-phk-saat-pandemi>
- Masram, & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Prabandari, F., Sumarni, & Astuti, D. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19. *The 12th University Research Colloqium 2020*, 28-36.
- Riani, N. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 287 - 297

Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, 5970-5998.

- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stres*. Zifatama Jawa.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Essential of Organizational Behavior* (12th ed.). New York: Pearson.
- Stewart, A. (2020, March 20). *PayScale*. Retrieved Maret 23, 2021, from PayScale: <https://www.payscale.com/compensation-today/2020/03/turnover-during-the-coronavirus-crisis-4-reasons-employees-quit-and-how-to-stop-it>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri: dalam Perspektif Sistem Industri*. Malang: UB Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Yuda, I. D., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.