



ISSN 2654-2757 (Online)

ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis

Vol. 27, No.3, Desember 2024

<https://esensijournal.com/index.php/esensi/index>

doi.org/ 10.56943/esensi.v27i3.43

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND STRESS ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT SURYAMAS GEMILANG LUBRICANT

Elisabet Sudarmi^{1*}

elisabeth@ibn.ac.id

Institut Bisnis Nusantara

*Corresponding Author: Saiful Bahri

Email: elisabeth@ibn.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine whether competence and work stress influence employee turnover intention at PT Suryamas Gemilang Lubricant. The research method used in this study is the associative research method. The population of this study consists of 73 employees. The sampling technique applied is non-probability sampling with a saturated sampling method. The results of the F-test show that competence and work stress jointly have an effect on employee turnover intention at PT Suryamas Gemilang Lubricant. The results of the t-test indicate that competence and work stress partially influence employee turnover intention at PT Suryamas Gemilang Lubricant.

Keywords: *Competence, Work Stress, Turnover Intention.*

PENGARUH KOMPETENSI DAN STRES TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT SURYAMAS GEMILANG LUBRICANT

Elisabet Sudarmi^{1*}

elisabeth@ibn.ac.id

Institut Bisnis Nusantara

*Corresponding Author: Saiful Bahri

Email: elisabeth@ibn.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant. Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non- Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa Kompetensi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant. Dari Uji T menunjukkan Kompetensi dan Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Suryamas Gemilang Lubricant.

Keywords: Kompetensi, Stres Kerja, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjamin bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki. Maka dari itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. berbagai carapun dilakukan mulai dengan meningkatkan kualitas pelayanan ataupun meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan/organisasi sehingga keberadaannya perlu dikelola dan dijaga serta di pertahankan, apabila pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan/organisasi tidak berjalan efektif maka berbagai masalah akan muncul dari karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satu bentuk

prilaku yang dilakukan karyawan karena gagalnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu keinginan karyawan untuk berpindah kerja (turnover intention) yang berakhir pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan turnover intention adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. (Malthis dan Jackson, 2006). Mengenai hal tersebut, menurut Fried et.al.,(2008) melalui analisis yang telah dilakukannya menunjukkan hal yang menarik terkait hubungan stres kerja dan kecenderungan karyawan untuk berhenti pada pekerjaannya. Kemunculan stres ditempat kerja akan mempengaruhi karyawan pada kondisi psikologis karena merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, ia akan cenderung berada pada kondisi burnout, akibatnya karyawan akan cenderung memilih untuk berhenti dari pekerjaannya.

Dalam pekerjaan, diperlukan adanya kompetensi, yang mencakup kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Yulianty et al., (2021) kompetensi merujuk pada perilaku yang diperlukan dalam menjalankan tugas dengan efektif, dan memiliki kualitas yang

memadai untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Kompetensi karyawan menjadi faktor penting yang berkontribusi pada keunggulan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Perusahaan perlu mengambil peran aktif dalam membantu karyawan meningkatkan kompetensinya, contohnya dengan memberikan pelatihan, pembinaan, dan upaya lainnya.

Ada banyak faktor yang menyebabkan karyawan menjadi tidak senang dalam menjalani pekerjaan mereka, dan salah satunya adalah mengalami stres dalam menjalani pekerjaan mereka. Stres merupakan suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. (Robbins, 2003) Dengan efek dari stres yang dapat membuat kinerja seseorang menurun dan pada akhirnya membuat seseorang tersebut tidak puas dengan apa yang dikerjakan. Apabila stress kerja yang dialami karyawan dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, maka akan memiliki dampak yang kurang baik ke perusahaan itu sendiri. Dalam jangka pendek, karyawan akan mengalami penurunan motivasi untuk bekerja dan akan berujung pada buruknya kinerja yang dihasilkan di mana hal ini akan membawa kerugian bagi perusahaan. Sedangkan dalam jangka panjang, karyawan akan merasa tidak tahan akibat berada di bawah tekanan dalam waktu yang lama sehingga karyawan tersebut memiliki kondisi fisik dan psikis yang kurang sehat dan bahkan bisa saja memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan harapan akan menemukan tempat bekerja yang memiliki

lingkungan kerja yang baik sehingga tidak membuat karyawan tersebut mengalami stres kerja yang terlalu berat.

Beberapa penelitian terdahulu tentang variabel kompetensi yang mendukung alur berpikir peneliti adalah penelitian yang dilakukan Restina Wahyuni Putri dan Henryanto Abaharis (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Sedangkan menurut Reza Ramadhani

, Khusnul Fikri dan Rian Rahmat Ramadhan (2023) menyatakan sebaliknya yaitu kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Beberapa penelitian terdahulu tentang variabel stres kerja yang mendukung alur berpikir peneliti adalah penelitian yang dilakukan Ni Nyoman Ari Novarini, Ni Luh Putu Andriani, I Wayan Sujana, Made Ika Prastyadewi (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan menurut Albert Budiyanto (2022) menyatakan sebaliknya yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant”.

Dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja secara parsial terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant

STUDI PUSTAKA

Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2007).

Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi merupakan apa yang

para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. Zainal, Veithzal Rivai, dkk (2015).

Indikator-Indikator Kompetensi Karyawan

Indikator kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2006) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)
Pengetahuan (Knowledge) merupakan informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
2. Pemahaman (understanding)
Pemahaman (understanding) Kedalam kognitif, dan efektif yang memiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mencapai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/keterampilan (skill)
Kemampuan/keterampilan (skill) merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (value)
Nilai (value) merupakan suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, femokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (attitude)
Sikap (attitude) merupakan perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (interest)
Minat (interest) merupakan kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan aktivitas tugas. suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Stres Kerja

Definisi Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang

menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. (Gibson, 1997).

Indikator stres kerja

Indikator stres kerja adalah (Igor, 1997):

1. Tekanan dari rekan sekerja, pemimpin perusahaan, dan klien.
2. Perbedaan antaran tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban lebih.
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan
7. harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Yucel, 2012)

Indikator Turnover Intention

Adakalanya karyawan berpikir untuk pindah kerja ke tempat yang mereka rasa lebih baik daripada tempat kerja yang sekarang (Mobley, 2011). Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention adalah (Mobley, 2011):

1. Memikirkan untuk keluar (thoughts of quitting)
Mencerminkan individu untuk berpikir keluar atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimuli karyawan berpikir untuk keluar dari organisasi.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (intention to search for another job)
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikirmencari alternatif pekerjaan pada perusahaan yang lain. Hal ini merupakan konsekuensi logis saat perusahaan tidak mampu memberikan/memenuhi kebutuhan karyawan seperti kemampuan

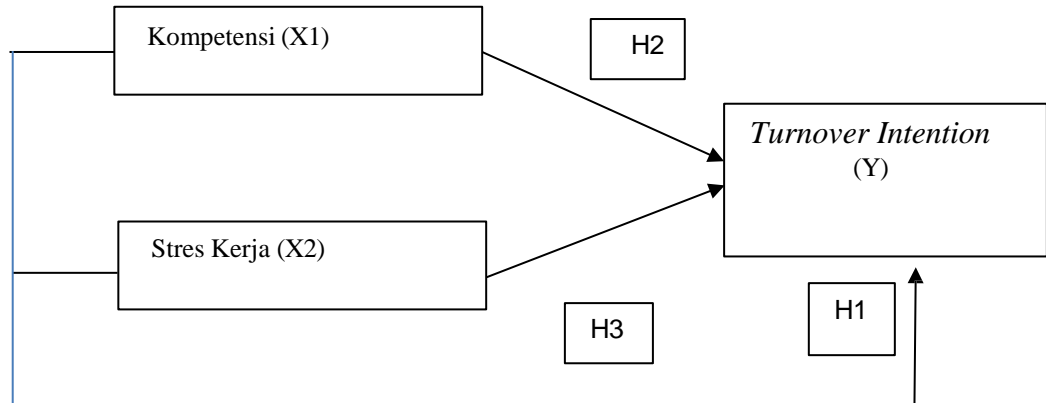
perusahaan lain memiliki kemampuan yang baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

3. Niat untuk keluar (intention to quit)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut akan tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Keinginan karyawan untuk keluar diindikasikan dengan keaktifan seseorang mencari pekerjaan pada organisasi lain. Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka.

Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh langsung dan tidak langsung pada masing- masing:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan pada gambar 1, maka Hipotesis penelitian disusun sebagai berikut :

H1: Kompetensi dan Stres Kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant

H2: Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant

H3: Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dengan pendekatan secara kuantitatif. (Sugiyono, 2011).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan
Kompetensi (X1)	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	1
	Pemahaman (<i>understanding</i>)	2
	Kemampuan/keterampilan (<i>skill</i>)	3
	Nilai (<i>value</i>)	4
	Sikap (<i>attitude</i>)	5
	Minat (<i>interest</i>)	6
Stres Kerja (X2)	ntimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien	1
	2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban	2
	3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan	3
	4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang	4
	5. Beban Lebih	5
	6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diris sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri	6
Turnover Intention (Y)	1. Memikirkan untuk keluar (<i>thoughts of quitting</i>)	36-37
	2. Pencarian alternatif (<i>intention to search for another job</i>)	38-39
	3. Niat Untuk Keluar (<i>intention to quit</i>)	40-41

Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Suryamas Gemilang Lubricant dengan jumlah 73 karyawan selain direktur dan manajer.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2011). Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 73 karyawan PT Suryamas Gemilang Lubricant selain direktur dan manajer.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011). Sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant yang berjumlah 73 orang kecuali direktur dan manajer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Kuesioner Kompetensi

Dari hasil uji validitas kuesioner Kompetensi didapat seluruh nilai r hitung untuk 6 butir pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan dinyatakan Valid

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Kompetensi memberikan Cronbach's Alpha $0,861 > 0,361$, maka instrumen kuesioner Kompetensi dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas Kuesioner Stres Kerja

Dari hasil uji validitas kuesioner Stres Kerja didapat seluruh nilai r hitung untuk 6 butir pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Stres Kerja memberikan Cronbach's Alpha $0,865 > 0,361$, maka instrumen kuesioner Stres Kerja dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas Kuesioner Turnover Intention

Dari hasil uji validitas kuesioner Turnover Intention didapat seluruh nilai r hitung untuk 6 butir pernyataan lebih besar dari r tabel dengan n = 30 responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan dinyatakan Valid

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Turnover Intention memberikan Cronbach's Alpha 0,876 > 0,361, maka instrumen kuesioner Turnover Intention dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Persamaan Regresi Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Output SPSS Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.746	1.720		13.809	.000
	kompetensi	.232	.046	.499	5.064	.000
	stres_kerja	-.270	.097	-.274	-2.774	.007

a. Dependent Variable: turnover_intention

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 23,746 + 0,232 X1 - 0,270 X2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Konstanta sebesar 23,746 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompetensi dan stres kerja maka Intention Turnover karyawan sebesar 23,746.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,232 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada kompetensi akan menaikkan Intention Turnover karyawan sebesar 0,232 dengan asumsi bahwa X2 konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar -0,270 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada stres kerja akan menurunkan Intention Turnover karyawan sebesar 0,270 dengan asumsi bahwa X1

Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Output SPSS Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.422	2.20632

a. Predictors: (Constant), stres_kerja, kompetensi

Pada hasil perhitungan yang diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,422. Berarti pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap Intention Turnover karyawan sebesar 42,2 % dan sisanya 57,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah- langkahnya:

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$ Kompetensi dan Stres Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant.

H1: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Kompetensi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka didapat hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Output SPSS Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.497	2	132.749	27.270	.000 ^a
	Residual	340.749	70	4.868		
	Total	606.247	72			

a. Predictors: (Constant), stres_kerja, kompetensi

b. Dependent Variable: turnover_intention

Dari hasil output SPSS di atas maka didapat F hitung sebesar 27,270 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant. Nilai F tabel dengan dk penyebut (N- K-

$1) = 73 - 2 - 1 = 70$ dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F tabel sebesar 3,13. Jadi F hitung $(27,270) > F$ tabel (3,13) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Kompetensi dan Stres Kerja secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant.

Uji T

Uji T adalah test pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien b_1 dan b_2 dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel Kompetensi dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suryamas Gemilang Lubricant dengan cara membandingkan nilai teoritis yang diperoleh dari t hitung dengan t tabel, dari hasil tersebut maka dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Tes pengujian ini dilakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang ditolerir $\alpha = 5\%$ atau memiliki tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan $(df = n - k - 1) = 73 - 2 - 1 = 70$.

Berikut langkah-langkah pengujian terhadap Kompetensi dan Stres Kerja adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0$, Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant

$H_1: \beta_1 \neq 0$, Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant

$H_0: \beta_2 = 0$, Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant

$H_1: \beta_2 \neq 0$, Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant

2. Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah $\alpha 5\%$ (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan $(n - k - 1) = 73 - 2 - 1 = 70$ maka nilai tersebut adalah 1,980.

3. Menentukan nilai t hitung

Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat hasil pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Output SPSS Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.746	1.720		13.809	.000

kompetensi	.232	.046	.499	5.064	.000
stres_kerja	-.270	.097	-.274	-2.774	.007

Coefficients^a

a. Dependent Variable: turnover_intention

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS diperoleh r hitung untuk variabel kompetensi adalah 5,064, variabel Stres Kerja adalah -2,774

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan
 - a. Nilai t hitung dari X1 adalah $5,064 > 1,980$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Suryamas Gemilang Lubricant
 - b. Nilai t hitung dari X2 adalah $-2,774 < -1,980$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Suryamas Gemilang Lubricant

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi dan Stres Kerja secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant
2. Kompetensi dan Stres Kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant

KESIMPULAN

Albert Budiyanto, 2022, Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Nesitor

Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., dan Cooper, L.C, 2008, The Mediating Effects of Job Satisfaction and Propensity to Leave on Role Stress-Job Performance Relationships; Combining Meta Analysis and Structural Equation Modeling. International Journal of Stress Management, Vol 15(4):305-328

Gibson, et.all. 1997. Organisasi dan Manajemen (Perilaku-Struktur-Proses) edisi bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga.

Igor S. 1997. Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya.

Alih Bahasa, Solo: Dabara.

Malthis R. L, Jackson J. H, 2006, Human Resources Management, Ahli Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.

Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Ni Nyoman Ari Novarini, Ni Luh Putu Andriani, I Wayan Sujana, Made Ika Prastyadewi, 2022, Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel.

Restina Wahyuni Putri dan Henryanto Abaharis, 2024, Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Stres Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Reza Ramadhani, Khusnul Fikri dan Rian Rahmat Ramadhan, 2023, Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru

Robbins, S.P. 2003. Perilaku Organisasi, Jilid 2. PT. Indeks Gramedia, Jakarta Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta Sutrisno, 2006, Perilaku Organisasi, PT Andi, Yogyakarta

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Yucel, I. 2012. Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. Dalam International Journal of Business and Management, Volume 7, No. 20, Hal 44-58 Turkey: Canadian Center of Science and Education.

Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H, 2021, Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>