



Pengaruh Stres Kerja dan *Happiness At Work* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Pt. Einsteins Bali Group

I Komang Tria Sutawangsa^{1*}, Ratna Devy Winayanti²

¹⁻²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

*Penulis korespondensi: mangtria25@gmail.com¹

Abstract. *Employee turnover is a natural phenomenon in the business world, but a high turnover rate can be an indication of internal company problems. PT. Einsteins Bali Group faces fluctuations in turnover intention every month, which is characterized by an increasing desire of employees to resign. This phenomenon arises due to discomfort at work, a tendency to work stress, and a low level of happiness at work. This study aims to analyze the influence of work stress and happiness at work on employee turnover intention. The research method used a saturated sampling technique with a sample of 38 respondents. Data analysis was carried out through multiple linear regression to determine the relationship and influence of independent variables on dependent variables. The results of the study are expected to provide an empirical picture of the extent to which work stress increases turnover intention, as well as how happiness at work plays a role in reducing this tendency. These findings are expected to be input for company management in designing more effective human resource management strategies, especially in creating a healthy, comfortable, and supportive work environment for employees. Thus, companies can minimize turnover intention and increase workforce retention.*

Keywords: *Happiness Work; Return Line; Sampling Jenuh; Turnover Intention; Work Stress*

Abstrak. Turnover karyawan merupakan fenomena yang wajar dalam dunia bisnis, namun tingkat turnover yang tinggi dapat menjadi indikasi adanya masalah internal perusahaan. PT. Einsteins Bali Group menghadapi fluktuasi turnover intention setiap bulan, yang ditandai dengan meningkatnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Fenomena ini muncul akibat rasa tidak nyaman dalam bekerja, kecenderungan stres kerja, serta rendahnya tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan happiness at work terhadap turnover intention karyawan. Metode penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana stres kerja meningkatkan turnover intention, serta bagaimana happiness at work berperan dalam menurunkan kecenderungan tersebut. Temuan ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meminimalisasi turnover intention dan meningkatkan retensi tenaga kerja.

Kata kunci: Happiness Work; Regresi Linier; Sampling Jenuh; Stres Kerja; Turnover Intention

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi atau perusahaan, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. Sutikno (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur organisasi yang memiliki, akal, perasaan, keinginan, kebutuhan, pengetahuan, motivasi dan sebagainya. Setiap perusahaan pastinya mengharapkan seorang karyawan yang setia terhadap pekerjaannya, karena tidak baik untuk perusahaan jika karyawan keluar masuk terlalu sering/*turnover intention* yang tinggi. Hasrat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dapat didorong oleh banyak sebab.

Turnover dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. *Turnover* dianggap penting bagi perusahaan, dikarenakan *Turnover* dapat mempengaruhi kualitas performa perusahaan dari berbagai sisi. Misalnya jika terjadi pergantian karyawan terus menerus yang nantinya akan berdampak pada bengkaknya keuangan perusahaan hingga pengelolaan perusahaan itu sendiri. Pendapat ini di dukung oleh (Marcella & Ie, 2022) bahwa *turnover* yang tinggi akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan baik dari sisi anggaran, biaya pelatihan, dan waktu. *Turnover* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya turnover dapat ditekan.

Johar *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan, keinginan berpindah merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah dari pekerjaannya sendiri secara sukarela menurut pilihannya sendiri yang disebut dengan *turnover intention*. Hal ini dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan /organisasi, khususnya apabila yang keluar ialah karyawan atau tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, keterampilan dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan.

Salah satu permasalahan yang sering muncul dan menjadi perhatian serius adalah stres kerja. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesehatan fisik dan psikologis karyawan, tetapi juga berdampak pada efektivitas serta keberlangsungan organisasi. Menurut Pei *et al.*, (2024) stres kerja adalah hal yang tidak hanya terlihat pada kesehatan fisik dan mental, tetapi juga pada efisiensi dan hasil kerja perusahaan. Pekerja kehilangan minat dan dedikasi terhadap pekerjaan mereka ketika mereka merasa kewalahan dengan beban kerja mereka. Hal ini dapat mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran, penurunan kualitas kerja, dan akhirnya, keputusan untuk meninggalkan organisasi. Stres kerja, menurut Sopiah & Sangadji (2020) stres kerja adalah timbulnya ketidakseimbangan fisik dan psikologis akibat ketegangan yang dirasakan berdampak pada perasaan, alur berpikir, dan keadaan orang tersebut. Stres kerja dapat menjadi faktor dari kinerja yang buruk dan juga *turnover intention* karyawan (Yulianita & Pujiyanto, 2023). Jika pelaku organisasi tidak dapat menangani stres kerja dengan baik, hal tersebut dapat menyebabkan seseorang bereaksi negatif terhadap lingkungannya, stres kerja merupakan penyebab utama terjadinya *turnover intention*, dengan hasil pernyataan tersebut, meskipun dilakukan peningkatan dari segi pemimpin dan keinginan karyawan untuk loyal pada organisasi

belum tentu menurunkan *turnover intention* jika terjadi stres (Novitasari, 2020). Dengan adanya fakta tersebut, organisasi harus memperhatikan tingkat stres pekerja dan mengontrol tingkat stres karyawan tersebut agar tidak menyebabkan karyawan berpikir meninggalkan organisasi.

Selain faktor stres kerja, aspek lain yang memiliki peranan signifikan terhadap *turnover intention* adalah kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*). Stefani & Santoso (2020) mengemukakan bahwa *happiness at work* merupakan perasaan bahagia dalam memandang pekerjaan dan mengalami kesejahteraan subjektif di tempat kerja. Tjiabrata *et al.*, (2021) mendefinisikan kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) merupakan individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Penelitian Salas & Simone (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan yang inspiratif mampu meningkatkan kebahagiaan karyawan sehingga mereka lebih terikat dengan organisasi. Zacher & Rudolph (2021) juga menunjukkan bahwa kebahagiaan berperan sebagai faktor pelindung yang mampu mengurangi dampak negatif tekanan kerja, terutama dalam situasi krisis seperti pandemi. Temuan lain dari Mustaki *et al.*, (2025) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi berupa penghargaan emosional maupun material dapat meningkatkan kebahagiaan kerja dan menekan *turnover intention*.

PT . Einsteins Bali Group yang bergerak dibidang kapal cepat yang berlokasi di Jln. Pantai Matahari Terbit, No. 99, Denpasar Selatan. Perusahaan ini dibentuk karna dilihat kurangnya transportasi untuk penyebrangan antar pulau, sehingga diperlukan akses untuk menuju pulau tersebut dengan menggunakan melalui jalur laut sehingga terbentuk lah kapal cepat atau sering disebut Fast Boat dengan jalur Sanur - Nusa penida – Gili/Lombok dan begitu pun sebaliknya, tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perusahaan yang merupakan unsur pelaksana Perusahaan kapal cepat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pemilik atau *owner* melalui kepala directur dalam menentukan kebijakan. Fenomena pertama yang di temukan terdapat fenomena pada PT. Einsteins Bali Group dimana persentase tingkat keluar masuknya karyawan sangat cepat dilakukan dan memilki peningkatan turnover yang cukup tinggi. Hasil penelitian Sutaryo *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover pada perawat di Kabupaten Purbalingga. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami, maka semakin besar pula kecenderungan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Junaidi *et al.*, (2020) juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan turnover intention di PT. Ungaran Sari Garmen, Indonesia. di mana karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung memiliki dorongan lebih besar

untuk keluar dari pekerjaannya. Iswati & Salamah (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan hotel. di mana semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka memilih untuk berpindah ke tempat kerja lain. Yukongdi & Shrestha (2020) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk pindah kerja (turnover intention) di kalangan karyawan bank di Nepal. Sedangkan melainkan dengan penelitian dari Hartanti (2020) menemukan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan PT. Mitra Citra Mandiri.

Hasil penelitian Tjiabrata *et al.*, (2021) menemukan kebahagiaan dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat kebahagiaan yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian Stefani & Santoso (2020) menjelaskan bahwa *happiness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa bahagia akan bekerja lebih baik dan cenderung berusaha mencari tempat kerja yang lebih sesuai dengan kemampuannya. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Cahyaningrum *et al.*, (2025) yang menemukan bahwa *happiness at work* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa kurang bahagia di tempat kerja akan memilih untuk mencari tempat kerja yang lebih nyaman sehingga tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan serta research gap atau perbedaan hasil penelitian satu dengan lainnya, maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Stres Kerja dan *Happiness At Work* terhadap terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di PT. Einsteins Bali Group”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Einsteins Bali Group yang berlokasi di Denpasar Selatan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang transportasi laut khususnya layanan fast boat antar pulau di Bali dan sekitarnya. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena turnover intention karyawan yang diduga dipengaruhi oleh stres kerja dan tingkat happiness at work. Tekanan pekerjaan, beban kerja yang tinggi, serta tuntutan pelayanan menjadi sumber stres yang berpotensi menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, kebahagiaan di tempat kerja diyakini mampu meningkatkan komitmen, produktivitas, dan menekan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga penelitian

ini relevan untuk mendukung perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. (Ghozali, 2020; Sugiyono, 2020)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Einsteins Bali Group yang berjumlah 38 orang, dengan teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Jenis data yang digunakan meliputi data kuantitatif berupa hasil kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert serta data kualitatif berupa informasi pendukung seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan. Sumber data terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, serta data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan, buku, dan jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. (Sugiyono, 2020; Widyaningsih, 2021)

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, dengan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan data. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 melalui tahapan uji asumsi klasik, statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F), serta pengujian koefisien determinasi (Adjusted R²). Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan happiness at work terhadap turnover intention karyawan secara parsial maupun simultan, sehingga hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia perusahaan. (Ghozali, 2020; Sugiyono, 2020)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian yang dilaksanakan di PT. Einsteins Bali Group yang melibatkan 38 karyawan yang terdiri dari beberapa aspek, yaitu nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Adapun penjelasan masing-masing karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	25	65,8
2	Perempuan	13	34,2
Total Jenis Kelamin		38	100,0

Sumber : Diolah oleh penulis.

Berdasarkan Tabel 1, responden di PT. Einsteins Bali Group terbagi menjadi dua kategori jenis kelamin, yaitu laki-laki sebanyak 25 orang (65,8%) dan perempuan sebanyak 13 orang (34,2%) dari total 38 responden. Dengan demikian, kategori responden yang paling dominan adalah laki-laki karena memiliki jumlah dan persentase terbesar.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-25 Tahun	13	34,2
2	26-30 Tahun	11	28,9
3	31-35 Tahun	9	23,7
4	>35 Tahun	5	13,2
Total Usia		38	100,0

Sumber : Diolah oleh penulis.

Berdasarkan Tabel 2, karakteristik responden di PT. Einsteins Bali Group berdasarkan usia terbagi menjadi empat kategori, yaitu usia 21–25 tahun sebanyak 13 orang (34,2%), usia 26-30 tahun sebanyak 11 orang (28,9%), usia 31-35 tahun sebanyak 9 orang (23,7%), dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 5 orang (13,2%) dari total 38 responden. Dengan demikian, kelompok responden yang paling dominan adalah usia 21–25 tahun karena memiliki jumlah dan persentase tertinggi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	2	5.3
2	Diploma	19	50.0
3	S1	17	44.7
Total Pendidikan Terakhir		38	100,0

Sumber : Diolah oleh penulis.

Berdasarkan Tabel 3, karakteristik responden di PT. Einsteins Bali Group berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi tiga kategori, yaitu SMA/SMK sebanyak 2 orang (5,3%), Diploma sebanyak 19 orang (50,0%), dan S1 sebanyak 17 orang (44,7%) dari total 38 responden. Dengan demikian, kelompok responden yang paling dominan adalah Diploma karena memiliki jumlah dan persentase tertinggi dibandingkan kategori lainnya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**Tabel 4.** Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-6 Bulan	11	28,9
2	7-12 Bulan	12	31,6
	>1 Tahun	15	39,5
Total Pendidikan Terakhir		38	100,0

Sumber : Diolah oleh penulis.

Berdasarkan Tabel 4, karakteristik responden di PT. Einsteins Bali Group berdasarkan masa kerja terbagi menjadi tiga kategori, yaitu masa kerja 1–6 bulan sebanyak 11 orang (28,9%), masa kerja 7–12 bulan sebanyak 12 orang (31,6%), dan masa kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 15 orang (39,5%) dari total 38 responden. Dengan demikian, kelompok responden yang paling dominan adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun karena memiliki jumlah dan persentase tertinggi.

Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan uraian mengenai karakteristik variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu stres kerja, *happiness at work*, dan *turnover intention* karyawan. Setiap variabel dijabarkan melalui indikator-indikator yang menggambarkan aspek yang diukur untuk mengetahui bagaimana stres kerja dan *happiness at work* berperan dalam memengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Einsteins Bali Group. Menurut Ghazali (2019) penilaian secara kualitatif menggunakan skala interval dengan menginterpretasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya, yaitu:

1,00 – 1,80: Sangat Tidak Baik

1,81 – 2,60 : Tidak Baik

2,61 – 3,40 : Kurang Baik

3,41 – 4,20 : Baik

4,21 – 5,00 : Sangat Baik

Hasil deskripsi variabel disajikan pada Tabel 5 sampai 7 sebagai berikut:

Hasil Deskripsi Variabel Turnover Intention (Y)

Tabel 5. Hasil Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (Y).

No	Pernyataan Kuesioner	Hasil Jawaban Responden <i>Turnover Intention</i> (Y)					Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		1	2	3	4	5		
1	Memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.	0	2,6	23,7	26,3	47,4	4,19	Baik
2	Memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.	0	0	18,4	31,6	50,0	4,32	Sangat Baik
3	Cenderung mempertimbangkan untuk mengundurkan diri ketika menemukan peluang pekerjaan yang lebih baik	0	5,3	13,2	34,2	47,4	4,24	Sangat Baik
Rata-Rata Skor Keseluruhan							4,25	Sangat Baik

Sumber: Diolah oleh penulis.

Berdasarkan Tabel 5, rata-rata skor keseluruhan variabel *turnover intention* adalah 4,25 yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan” dengan skor 4,32 kategori “Sangat Baik”. Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah “Memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaan saat ini” dengan skor 4,19 kategori “Baik”. Berdasarkan pernyataan terendah tersebut, PT. Einsteins Bali Group disarankan mengadakan diskusi singkat secara rutin antara atasan dan karyawan untuk membahas kendala saat bekerja dan memberikan solusi terkait kendala yang dirasakan sehingga pikiran untuk meninggalkan pekerjaan dapat berkurang.

Hasil Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)

Tabel 6. Hasil Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1).

No	Pernyataan Kuesioner	Hasil Jawaban Responden Stres Kerja (X1)					Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		1	2	3	4	5		
1	Hubungan antara saya dan atasan berjalan dengan baik.	0	36,8	0	55,3	7,9	3,34	Kurang Baik
2	Pekerjaan diberikan berada di bawah kendali saya sendiri.	0	7,9	23,7	55,3	13,2	3,74	Baik
3	Tugas yang diberikan tidak melebihi kapasitas pekerjaan yang wajar.	0	2,6	28,9	60,5	7,9	3,73	Baik
4	Atasan memberikan umpan balik yang jelas terhadap hasil pekerjaan.	0	2,6	36,8	52,6	7,9	3,66	Baik
Rata-Rata Skor Keseluruhan							3,62	Baik

Sumber : Diolah oleh penulis.

Berdasarkan Tabel 6, rata-rata skor keseluruhan variabel stres kerja adalah 3,62 yang termasuk dalam kategori Baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Pekerjaan diberikan berada di bawah kendali saya sendiri” dengan skor 3,74 kategori “Baik”. Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah “Hubungan antara saya dan atasan berjalan dengan baik” dengan skor 3,34 kategori “Kurang Baik”. Berdasarkan pernyataan terendah tersebut, PT. Einsteins Bali Group disarankan membiasakan karyawan untuk lebih terbuka menyampaikan pendapat dan masukan secara sopan agar hubungan kerja dengan atasan menjadi lebih baik.

Hasil Deskripsi Variabel Happiness At Work (X1)

Tabel 7. Hasil Deskripsi Variabel *Happiness At Work* (Y).

No	Pernyataan Kuesioner	Hasil Jawaban Responden <i>Happines At Work</i> (X2)					Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		1	2	3	4	5		
1	Kehidupan di tempat kerja memberikan tingkat kepuasan yang tinggi.	0	23,7	55,3	21,1	0	2,98	Kurang Baik
2	Hubungan antar karyawan di tempat kerja berlangsung harmonis.	0	21,1	63,2	15,8	0	2,95	Kurang Baik
3	Pekerjaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri.	0	26,3	57,9	15,8	0	2,90	Kurang Baik
4	Kondisi fisik tetap terjaga selama menjalankan pekerjaan.	0	26,3	47,4	21,1	5,3	3,06	Kurang Baik
Rata-Rata Skor Keseluruhan							2,97	Kurang Baik

Sumber : Diolah oleh penulis.

Berdasarkan Tabel 7, rata-rata skor keseluruhan variabel *happiness at work* adalah 2,97 yang termasuk dalam kategori “Kurang Baik”. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Kondisi fisik tetap terjaga selama menjalankan pekerjaan” dengan skor 3,06 kategori “Kurang Baik”. Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah “Pekerjaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri” dengan skor 2,90 kategori “Kurang Baik”. Berdasarkan pernyataan terendah tersebut, PT. Einsteins Bali Group disarankan menerapkan rotasi pekerjaan sederhana secara berkala agar karyawan memperoleh pengalaman baru dan kesempatan mengembangkan kemampuan diri.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1.1	0,920	Valid
	Y1.2	0,920	Valid
	Y1.3	0,927	Valid
<i>Stres Kerja</i> (X1)	X1.1	0,794	Valid
	X1.2	0,831	Valid
	X1.3	0,813	Valid
	X1.4	0,775	Valid
<i>Happines At Work</i> (X2)	X2.1	0,646	Valid
	X2.2	0,712	Valid
	X2.3	0,728	Valid
	X2.4	0,816	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis.

Tabel 8 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* pada setiap item berada di atas 0,30. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpa	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,910	Reliabel
<i>Stres Kerja</i> (X1)	0,813	Reliabel
<i>Happines At Work</i> (X2)	0,700	Reliabel

Sumber: Diolah oleh penulis.

Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh berada di atas 0,60. Dengan demikian, kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik sehingga dapat digunakan secara andal untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,45126078
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,079
	Negative	-0,060
Test Statistic		0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Diolah oleh penulis.

Tabel 10 uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih dari 0,05 maka data residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
Model			Tolerance	VIF
1	Stres Kerja		0,997	1,003
	<i>Happines At Work</i>		0,997	1,003
a. Dependent Variable: Turnover.Intention				

Sumber : Diolah oleh penulis.

Tabel 11 menunjukkan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	0,155	1,134		0,137	0,892
Stres Kerja	0,007	0,059	0,020	0,123	0,903
Happines At Work	0,080	0,064	0,206	1,247	0,221

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Diolah oleh penulis.

Tabel 12 menunjukkan uji heteroskedastisitas memiliki nilai signifikansi seluruhnya lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan dinyatakan memenuhi asumsi klasik.

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	14,581	2,153		6,773	0,000
Stres Kerja	0,494	0,112	0,459	4,402	0,000
Happines At Work	-0,774	0,121	-0,666	-6,390	0,000

a. Dependent Variable: Turnover.Intention

Sumber : Diolah oleh penulis.

Berikut model persamaan dan hasil analisis regresi penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 14,581 + 0,494X_1 - 0,774X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi yang telah diperoleh, berikut penjelasannya:

- Koefisien β_1 memperoleh nilai 0,494 yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka *turnover intention* di PT. Einsteins Bali Group semakin meningkat.
- Koefisien β_2 memperoleh nilai -0,774 yang berarti bahwa *happines at work* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, semakin tinggi *happines at work* yang dialami karyawan, maka *turnover intention* di PT. Einsteins Bali Group semakin menurun.

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted *r Square*)**Tabel 14.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi.

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	0,788 ^a	0,621	0,599		1,492
a. Predictors: (Constant), Happines.At.Work, Stres.Kerja					
b. Dependent Variable: Turnover.Intention					

Sumber : Diolah oleh penulis.

Berdasarkan Tabel 14, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,599 menunjukkan bahwa 59,9% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan *happines at work*. Sementara itu, sisanya $100 - 59,9 = 40,1$ maka faktor lain dipengaruhi sebesar 40,1% di luar model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji F**Tabel 15.** Hasil Uji F.

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	127,441	2	63,720	28,619	0,000 ^b
Residual	77,928	35	2,227		
Total	205,368	37			

a. Dependent Variable: Turnover.Intention

b. Predictors: (Constant), Happines.At.Work, Stres.Kerja

Sumber : Diolah oleh penulis.

Berdasarkan Tabel 15, nilai F hitung sebesar 28,619 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dinyatakan signifikan. Artinya, *happiness at work* dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji t**Tabel 16.** Hasil Uji t.

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14,581	2,153		6,773	0,000
Stres Kerja	0,494	0,112	0,459	4,402	0,000
<i>Happines At Work</i>	-0,774	0,121	-0,666	-6,390	0,000

a. Dependent Variable: Turnover.Intention

Sumber : Diolah oleh penulis.

Berikut dijelaskan hasil dari uji t pada Tabel 16:

- a. Variabel stres kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,402 dan nilai Sig sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga H1 diterima. Dengan demikian, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
- b. Variabel *happines at work* menunjukkan nilai t hitung sebesar -6,390 dan nilai Sig sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga H2 diterima. Dengan demikian, variabel *happines at work* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar di PT. Einsteins Bali Group. Kondisi fisik tetap terjaga selama menjalankan pekerjaan. Pentingnya pengelolaan stres kerja karena kendali atas pekerjaan membantu karyawan mengatur tekanan sehingga stres dapat ditekan di PT. Einsteins Bali Group.

Hasil penelitian diperkuat dengan penelitian sebelumnya menurut Sutaryo *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover pada perawat di Kabupaten Purbalingga. Junaidi *et al.*, (2020) juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan turnover intention di PT. Ungaran Sari Garmen, Indonesia. Salama *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan hotel. Yukongdi & Shrestha (2020) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk pindah kerja (turnover intention) di kalangan karyawan bank di Nepal.

Pengaruh Happiness At Work Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian, *happiness at work* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan dalam bekerja, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar di PT. Einsteins Bali Group. Pentingnya *happiness at work* karena kondisi fisik tetap terjaga selama menjalankan pekerjaan membuat karyawan merasa nyaman sehingga kebahagiaan kerja meningkat di PT. Einsteins Bali Group.

Hasil penelitian diperkuat dengan penelitian sebelumnya menurut Salas & Simone (2021) menegaskan kepemimpinan yang inspiratif mampu meningkatkan kebahagiaan karyawan sehingga mereka lebih terikat dengan organisasi. Zacher & Rudolph (2021) juga menunjukkan bahwa kebahagiaan berperan sebagai faktor pelindung yang mampu mengurangi

dampak negatif tekanan kerja, terutama dalam situasi krisis seperti pandemi. Temuan lain dari Egarini & Prastiwi (2022) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi berupa penghargaan emosional maupun material dapat meningkatkan kebahagiaan kerja dan menekan *turnover intention*. Hasil penelitian Cahyaningrum *et al.*, (2025) yang menemukan bahwa *happiness at work* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa kurang bahagia di tempat kerja akan memilih untuk mencari tempat kerja yang lebih nyaman sehingga tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi.

Pengaruh Stres Kerja dan Happiness At Work Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Sedangkan *happiness at work* berpengaruh negatif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Artinya, ketika stres kerja meningkat maka kecenderungan karyawan untuk berniat keluar juga meningkat di PT. Einsteins Bali Group, sementara ketika kebahagiaan kerja meningkat maka kecenderungan karyawan untuk berniat keluar akan menurun di PT. Einsteins Bali Group.

Zacher & Rudolph (2021) juga menunjukkan bahwa kebahagiaan berperan sebagai faktor pelindung yang mampu mengurangi dampak negatif tekanan kerja, terutama dalam situasi krisis seperti pandemi. Salama *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel. Penelitian Stefani & Santoso (2020) menjelaskan bahwa *happiness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut dijelaskan kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar di PT. Einsteins Bali Group. *Happiness At Work* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan dalam bekerja, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar di PT. Einsteins Bali Group. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Sedangkan *happiness at work* berpengaruh negatif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Artinya, ketika stres kerja meningkat maka kecenderungan karyawan untuk berniat keluar juga meningkat di PT. Einsteins Bali Group, sementara ketika kebahagiaan kerja

meningkat maka kecenderungan karyawan untuk berniat keluar akan menurun di PT. Einsteins Bali Group.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminingsih, T. A., & Widyantoro, H. (2023). Pengaruh stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 545–556. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3716>
- Asnawi, M., Justine, T., & Wahyu, G. A. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi happiness at work. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, 11(1), 1–23.
- Cahyaningrum, R., Santosa, A., & Putri, S. (2025). Pengaruh work life balance, happiness at work, dan work overload terhadap turnover intention pada PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 109–122.
- Deri, M. N., Ragavan, N. A., Chireh, T. D., Zaazie, P., & Niber, A. (2022). Relationship between job satisfaction and turnover intention of hotel employees. *Research Journal in Advanced Social Sciences*, 3(2), 32–49. <https://doi.org/10.58256/rjass.v3i2.810>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 1–12. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R., Fasiah, R., & Adha, M. A. (2024). The impact of work life balance on turnover intentions: The mediating role of job satisfaction. *Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Akuntansi*, 5(2), 352–364.
- Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 368–377. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6732>
- Iswati, S., & Salamah, S. (2024). Pengaruh rasio keuangan terhadap kinerja keuangan perusahaan. *Remittance: Jurnal Akuntansi Keuangan dan Perbankan*, 5(1), 54–61. <https://doi.org/10.56486/remittance.vol5no1.500>
- Johar Kuswahyudi, I., Setiadi, P. B., Rahayu, S., & Mahardhika, S. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan beban kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227>
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Khotimah, K., & Iristian, J. (2024). The influence of job stress, work environment, and compensation on turnover intention. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 7(1), 40–48. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v7i1.2595>
- Komaria, S., Ahmadi, & Marhamah. (2024). Pengaruh job insecurity dan work life balance terhadap turnover intention generasi milenial. *Jurnal Manajemen*, 2(9), 779–795.

- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement, and turnover intention. *Management Science Letters*, 11, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap turnover intention. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
- Mustaki, T., Mendo, A. Y., & Biki, S. B. (2025). Pengaruh servant leadership dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(3), 1429–1436.
- Novitasari, D. (2020). Job stress and turnover intention. *International Journal of Science and Management Studies*, 3(5), 1–14. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijsms-v3i5p101>
- Pei, S., Wang, S., Jiang, R., Guo, J., & Ni, J. (2024). Work stress and turnover intention among university teachers. *Frontiers in Public Health*, 12, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1308486>
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tjiabrata, W., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan happiness at work terhadap keterikatan karyawan. *Jurnal EMBA*, 9(2), 458–468.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction, and job stress on turnover intention. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98.
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2021). Individual differences in subjective wellbeing during COVID-19. *American Psychologist*, 76(1). <https://doi.org/10.1037/amp0000702>