Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 01 – 18
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2319

Pengaruh Job Satisfaction, Social Support, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pabrik Tahu Nambak

The Influence of Job Satisfaction, Social Support, and Work Stress on Turnover Intention at the Nambak Tofu Factory

Ardita Putri Ambarwati*, Umi Farida, Siti Chamidah
Universitas Muhammadiyah Ponorogo
Jl. Budi Utomo No.10, Ronowijayan, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur
Korespondensi penulis: arditaputriambarwati@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of job satisfaction, social support, and job stress on employee turnover intention at the Nambak Ponorogo Tofu Factory. The research method used was quantitative with a saturated sampling technique (total sampling), involving the entire population of 40 employees as respondents. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire, and data analysis used multiple linear regression methods assisted by SPSS software to test the relationship between variables. The results showed that partially, job satisfaction and social support had a negative and significant effect on turnover intention, meaning that increasing job satisfaction and social support can reduce employee intentions to leave. Conversely, job stress proved to have a positive and significant effect, indicating that higher stress levels increase employees' desire to leave the company. Simultaneously, these three variables contributed 63.4% to the variation in turnover intention. Based on these findings, management is advised to improve the reward system to boost job satisfaction, create a supportive work culture, and implement stress management through improving the physical factory environment to maintain workforce stability.*
Keywords: *Job Satisfaction, Social Support, Job Stress, Turnover Intention..*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job satisfaction, social support, dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Pabrik Tahu Nambak Ponorogo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh (total sampling), melibatkan seluruh populasi sebanyak 40 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, dan analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dibantu oleh perangkat lunak SPSS untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, job satisfaction dan social support memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti peningkatan kepuasan kerja dan dukungan sosial dapat menekan niat karyawan untuk keluar. Sebaliknya, stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres maka semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 63,4% terhadap variasi turnover intention. Berdasarkan temuan tersebut, pihak manajemen disarankan untuk meningkatkan sistem penghargaan guna mendongkrak kepuasan kerja, menciptakan budaya kerja yang suportif, serta melakukan manajemen stres melalui perbaikan kondisi lingkungan fisik pabrik demi menjaga stabilitas tenaga kerja.
Kata kunci: Job Satisfaction, Social Support, Stres Kerja, Turnover Intention.

Received: May 03, 2026; Revised: May 10, 2026; Accepted: May 16, 2026; Published October 31, 2026.
**) Corresponding author, e-mail addres*

LATAR BELAKANG

Jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuannya, sumber daya manusia (SDM) adalah faktor terpenting. Dalam hal perencanaan, pengendalian, dan penilaian kinerja organisasi, sumber daya manusia sama pentingnya dengan dalam hal pelaksanaan kegiatan bisnis. Maka, perusahaan harus menjaga dan mengembangkan kualitas SDM agar mampu bekerja secara efektif dan mendukung tercapainya visi serta misi organisasi. Pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga mencakup aspek psikologis, sosial, dan emosional yang memengaruhi perilaku individu di lingkungan kerja. Dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten akibat berbagai faktor yang memengaruhi sikap dan loyalitas karyawan. *Turnover Intention* kerja adalah salah satu masalah paling umum dalam implementasi SDM.

Niat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja saat ini untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain dikenal sebagai *Turnover Intention* kerja (Pratiwi et al., 2022). Fenomena ini merupakan masalah penting karena dapat menyebabkan berbagai efek buruk bagi perusahaan, bisa menurunnya produktivitas, meningkatnya biaya rekrutmen serta pelatihan, hilangnya pengetahuan organisasi (loss of knowledge), serta terganggunya stabilitas operasional perusahaan. Nasution (2025) menyatakan bahwa tingginya tingkat turnover di Indonesia tidak hanya dialami perusahaan besar, tetapi juga usaha kecil dan industri rumahan yang memiliki keterbatasan sumber daya. Insiden ini menyoroti pentingnya retensi karyawan bagi kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dalam bisnis.

Kepuasan kerja adalah elemen umum yang terkait dengan *Turnover Intention*. Menurut Gazi *et al*. (2024), ketika seseorang mengalami aspek kognitif, emosional, dan perilaku dari kepuasan kerja, mereka berada dalam keadaan puas, nyaman, dan terpenuhi dalam pekerjaan mereka. Karena mereka percaya bahwa pekerjaan mereka memuaskan, mereka mendapatkan kompensasi yang adil, dan mereka diperlakukan dengan baik, karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung tetap loyal kepada perusahaan. Sebaliknya, ketidakbahagiaan dengan pekerjaan seseorang dapat menyebabkan *Turnover Intention* karena faktor-faktor seperti gaji rendah, pengakuan yang tidak memadai, hubungan kerja yang tidak sehat, dan lingkungan kerja yang tidak bersahabat secara keseluruhan (Susanti & Halilah, 2018). Hasil penelitian ini dikuatkan

oleh penelitian Maranata *et al*. (2025), yang menemukan bahwa *Turnover Intention* berkorelasi negatif dengan tingkat kepuasan kerja mereka.

Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*, termasuk kepuasan kerja dan dukungan sosial. Kasih sayang yang dirasakan, penghargaan, kepedulian, dan rasa memiliki dalam jaringan sosial yang siap membantu di saat dibutuhkan, inilah komponen-komponen yang membentuk dukungan sosial, menurut Taylor (2018). Dukungan di tempat kerja dapat berupa berbagai bentuk, termasuk dukungan emosional, bantuan informasi, dan dukungan instrumental dari atasan, kolega, dan organisasi itu sendiri. Ketika pekerja menerima dukungan sosial, mereka merasa dihargai dan menjadi bagian dari tim, yang dapat membuat mereka cenderung tidak berhenti. Ningsih dan Suwandana (2022) menemukan bahwa dukungan sosial secara signifikan dan negatif memengaruhi *Turnover Intention*.

Sebaliknya, stres di tempat kerja adalah elemen lain yang dapat meningkatkan keinginan untuk berhenti. Stres di tempat kerja dapat berkembang ketika karyawan mengalami kesulitan dalam memenuhi harapan pekerjaan sebagai akibat dari faktor-faktor seperti beban kerja yang terlalu berat, tenggat waktu yang ketat, atau suasana kerja yang tidak menyenangkan (Hasibuan, 2019). Ketika pekerja mengalami tingkat stres yang tinggi di tempat kerja, hal itu dapat berdampak negatif pada kesehatan mental mereka, yang pada gilirannya menurunkan motivasi mereka untuk bekerja dan membuat mereka mencari pekerjaan di tempat lain (Prastiyono *et al*., 2022). Stres kerja secara signifikan dan positif memengaruhi niat untuk meninggalkan organisasi, menurut penelitian oleh Purwasih dan Razak (2024).

Social exchange theory, yang menyatakan bahwa organisasi dan karyawannya terlibat dalam pertukaran timbal balik dua arah, memberikan penjelasan atas terjadinya *Turnover Intention* dalam penelitian ini (Vinda, 2022). Pekerja bereaksi positif dengan loyalitas dan keinginan untuk tetap tinggal ketika mereka merasa perusahaan memperlakukan mereka dengan adil, mendukung mereka, dan memberi mereka kepuasan. Sebaliknya, apabila manfaat yang diterima dianggap rendah, maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan meningkat (Meriandayani & Subudi, 2019). Dalam konteks ini, job satisfaction mencerminkan terpenuhinya harapan karyawan, social support menjadi bentuk dukungan organisasi, sedangkan stres kerja menggambarkan ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Tahu Nambak Ponorogo, sebuah industri pengolahan pangan tradisional yang berdiri sejak tahun 2000. Berdasarkan data internal tahun 2024, terdapat 40 karyawan yang bekerja di pabrik tersebut dan sebanyak 4 karyawan keluar dalam kurun waktu satu tahun atau sekitar 10% dari total tenaga kerja. Bagi industri kecil, angka tersebut tergolong cukup besar karena dapat mengganggu proses produksi, meningkatkan beban kerja karyawan lain, serta menambah biaya perekrutan dan pelatihan tenaga kerja baru. Kondisi kerja yang menuntut kekuatan fisik, jam kerja padat, dan pekerjaan yang monoton diduga memengaruhi kepuasan kerja, dukungan sosial, dan tingkat stres kerja karyawan.

Meskipun penelitian mengenai "pengaruh job satisfaction, social support, dan stres kerja terhadap turnover intention" telah banyak dilakukan, kebanyakan penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan besar dan industri modern. Penelitian pada industri pangan tradisional atau usaha kecil masih relatif terbatas, padahal sektor tersebut memiliki karakteristik kerja dan budaya organisasi yang berbeda. Selain itu, masih sedikit studi yang melangsungkan uji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks industri kecil. Dengan demikian, studi ini dirasa perlu untuk dilangsungkan dengan tujuan "untuk memeriksa pengaruh job satisfaction, social support, dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Pabrik Tahu Nambak Ponorogo."

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)

Ketika seseorang meluangkan waktu untuk merenungkan dan menghargai pekerjaannya dalam kaitannya dengan berbagai aspeknya, mereka cenderung melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja bersifat subjektif, menurut Indrasari (2017), karena harapan dan kebutuhan orang menentukan sejauh mana mereka merasa puas. Istilah "kepuasan kerja" digunakan oleh Robbins dan Judge dalam artikel mereka tahun 2017 di Indrasari untuk menggambarkan bagaimana perasaan seorang karyawan tentang pekerjaannya setelah mempertimbangkan kualitasnya. Sikap positif, loyalitas, dan peningkatan moral merupakan karakteristik pekerja yang sangat puas dibandingkan dengan mereka yang kurang puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Helmi Buyung Aulia Safrizal (2023), pengalaman subjektif pekerja dengan pekerjaan mereka membentuk perspektif mereka tentang tempat kerja. Sejumlah faktor, termasuk hubungan karyawan, lingkungan kerja, dan aspek keuangan, sosial, psikologis, dan fisik semuanya

berperan dalam menentukan kepuasan kerja (Firdaus & Oetarjo, 2022). Pekerjaan itu sendiri, gaji, prospek kemajuan, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja adalah semua faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dinyatakan oleh Smith *et al*. dalam Indrasari (2017).

Dukungan Sosial (Social Support)

Lingkungan sosial seseorang memberikan dukungan sosial berupa perhatian, bantuan, dan kekaguman, yang membantunya merasa dicintai, dihormati, dan menjadi bagian dari kelompok sosial. Taylor (2018) menjelaskan bahwa dukungan sosial adalah persepsi individu bahwa dirinya memperoleh perhatian dan bantuan dari orang lain ketika menghadapi situasi sulit maupun tekanan hidup. Song dan An (2022) menyebutkan bahwa dukungan sosial dapat berupa kenyamanan emosional, nasihat, maupun bantuan nyata yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Dalam lingkungan kerja, dukungan sosial bisa berasal dari atasan, rekan kerja, ataupun organisasi dalam bentuk dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan. Ningsih dan Suwandana (2022) menyatakan bahwa tingginya dukungan sosial dapat menurunkan stres dan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut House dalam Taylor (2018), dukungan sosial terbentuk melalui interaksi sosial yang memberikan rasa diperhatikan dan dibantu, sedangkan indikator dukungan sosial menurut Sarafino dalam Prastiyono et al. (2022) mencakup dukungan emosional, instrumental, informasional, dan jaringan sosial.

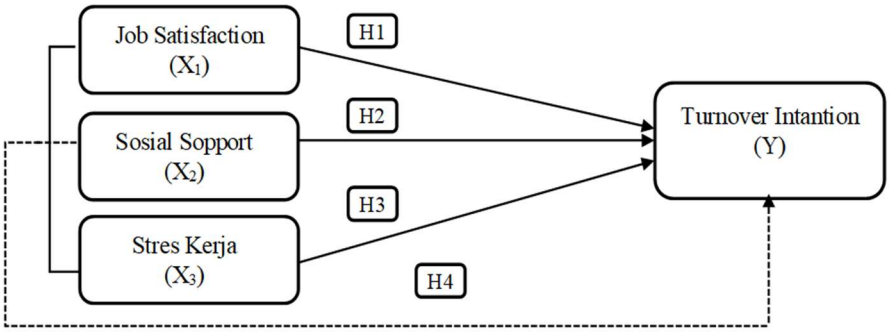
Stres Kerja

Ketika seseorang tidak mampu mengelola tuntutan pekerjaannya, hal itu dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisiknya, suatu kondisi yang dikenal sebagai stres kerja. Emosi, pikiran, dan tindakan seseorang di tempat kerja dapat terpengaruh secara negatif oleh ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang dihasilkan dari interaksi antara diri mereka dan pekerjaan mereka (Asih *et al*., 2018). Menurut Robbins dan Judge (2024), ketika kapasitas mengatasi seseorang kewalahan oleh tuntutan pekerjaannya, stres kerja berkembang. Karyawan mengalami stres kerja ketika mereka berada di bawah tekanan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, menurut Busro (2018). Hasibuan (seperti yang disebutkan dalam Asih *et al*., 2018) menyatakan bahwa tekanan di tempat kerja dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan adalah elemen yang berkontribusi terhadap stres kerja. Kesehatan, motivasi, dan produktivitas karyawan dapat

terpengaruh ketika mereka berada di bawah tekanan emosional yang tinggi. Hasibuan menyebutkan sikap kepemimpinan, jam kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas pekerjaan sebagai indikator stres kerja (seperti yang disebutkan dalam Prastiyono *et al*., 2022).

Turnover Intention

Istilah "*Turnover Intention* kerja" menggambarkan kecenderungan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, jika mereka merasa posisi mereka saat ini tidak memadai. Meninggalkan suatu organisasi berarti memiliki tujuan yang jelas dan disengaja untuk melakukannya, menurut Kartono (2017). *Turnover Intention* saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain dikenal sebagai *Turnover Intention* kerja, menurut Nafiudin (2019). Pemberi kerja mungkin menghadapi tantangan ketika karyawan menyatakan keinginan yang kuat untuk meninggalkan posisi mereka saat ini, yang menyebabkan biaya perekrutan yang lebih tinggi, stabilitas organisasi yang lebih rendah, dan produktivitas yang lebih buruk. Beberapa aspek yang memengaruhi turnover intention dari penjabaran Michael dalam Prastiyono et al. (2022) meliputi gaji , rencana kerja, pembekalan dan peningkatan, pengembangan karirr, loyalitas kerja, kohevisien tim, hubungan dengan atasan, proses rekrutmen, seleksi, dan promosi jabatan. Selain itu, ketidakpuasan kerja, rendahnya dukungan sosial, serta tingginya stres kerja juga dapat memicu munculnya turnover intention pada karyawan. Indikator turnover intention menurut Lurm et al. dalam Kartono (2017) meliputi thinking of quit (niat untuk keluar), job search (mencari pekerjaan lain), dan intention to quit (keinginan meninggalkan organisasi di masa mendatang).



Gambar 1. Kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis "pengaruh job satisfaction, social support, dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Pabrik Tahu Nambak Ponorogo yang berlokasi di Jl. Indragiri, Masaran, Nambak, Kecamatan Bungkal, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur." Subjek utama yang dilibatkan dalam analisis data ini mencakup seluruh tenaga kerja yang aktif di Pabrik Tahu Nambak Ponorogo, dengan total sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel jenuh, juga dikenal sebagai pengambilan sampel lengkap, digunakan untuk memilih sampel penelitian dari populasi secara keseluruhan. Data yang digunakan dalam analisis ini berasal dari dua sumber: data primer yang dikumpulkan melalui survei yang diberikan kepada masyarakat dan data sekunder yang diambil dari publikasi ilmiah dan sumber lainnya. Survei dengan skala Likert lima poin digunakan untuk mengumpulkan data..

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari "job satisfaction (X1), social support (X2), dan stres kerja (X3)", sedangkan variabel dependen adalah "turnover intention (Y)." Untuk menganalisis data, SPSS digunakan dalam proses multi-tahap yang meliputi pengecekan validitas dan reliabilitas instrumen, melakukan analisis regresi linier berganda, menghitung koefisien determinasi (R^2), dan mengevaluasi hipotesis menggunakan berbagai uji statistik. Korelasi Momen Produk Pearson digunakan untuk mengevaluasi validitas. Sebagai kriteria yang dapat diandalkan untuk uji reliabilitas, yang menggunakan metode Cronbach Alpha dengan nilai lebih besar dari 0,60, untuk memastikan tingkat validitas item pernyataan. Pada tingkat signifikansi 5% (0,05), analisis regresi linier berganda digunakan untuk memastikan efek parsial dan simultan dari setiap variabel independen pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 1. uji validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Job satisfaction	X1.1	0,949	0,312	Valid
	X1.2	0,908	0,312	Valid
	X1.3	0,931	0,312	Valid
	X1.4	0,948	0,312	Valid
	X1.5	0,965	0,312	Valid
Social support	X2.1	0,968	0,312	Valid
	X2.2	0,963	0,312	Valid
	X2.3	0,963	0,312	Valid
	X2.4	0,958	0,312	Valid
Stress kerja	X3.1	0,969	0,312	Valid
	X3.2	0,982	0,312	Valid
	X3.3	0,966	0,312	Valid
	X3.4	0,928	0,312	Valid
	X3.5	0,957	0,312	Valid
	X3.6	0,943	0,312	Valid
Turnover intention	Y.1	0,985	0,312	Valid
	Y.2	0,971	0,312	Valid
	Y.3	0,986	0,312	Valid

Sumber: Data penelitian 2026, diolah.

Dari tabel 1 bisa dijabarkan besaran skor r tabel untuk masing-masing butir item pernyataan kuesioner *Job Satisfaction*, *Social Support*, Stres Kerja, dan *Turnover Intention* adalah r hitung > r tabel yaitu 0,312. Dari temuan ini, bisa ditegaskan setiap item dalam kuesioner dianggap valid. Hal ini menunjukkan setiap item dalam pernyataan kuesioner untuk penelitian ini telah divalidasi karena berhasil mengukur apa yang ingin diukur. Dengan demikian, instrumen tersebut telah memenuhi syarat ketepatan data untuk digunakan pada analisis berikutnya terhadap karyawan Pabrik Tahu Nambak Ponorogo.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Job Satisfaction	0,979	0,60	Reliabel
Social Support	0,974	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,987	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,979	0,60	Reliabel

Sumber: Data penelitian 2026, diolah.

Dari tabel 2 bisa dijabarkan besaran skor Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Temuan ini menunjukkan seluruh item pada kuesioner variabel ialah reliabel. Maka, item pada kuesioner variabel dalam penelitian mempunyai taraf

konsistensi atau keandalan yang tinggi, yang menjadikannya jika diterapkan dalam mengukur berulang kali pada karyawan Pabrik Tahu Nambak Ponorogo akan menghasilkan data yang konsisten dan layak digunakan untuk analisis berikutnya.

Teknik Analisis Data

Tabel 3. Analisis regresi linier berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.064	16.023		1.065	.294
	Job Satisfaction	-.171	.139	-.203	-2.228	.023
	Social Support	-.252	.121	-.336	-2.081	.045
	Stres Kerja	.343	.133	.271	2.777	.033

a. Dependent Variable: Turnoverintantion

Sumber: Data penelitian 2026, diolah.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda (Y = 10,064 - 0,171(X1) - 0,252(X2) + 0,343(X3) + e), dapat diinterpretasikan bahwa turnover intention pada karyawan Pabrik Tahu Nambak Ponorogo dipengaruhi oleh job satisfaction, social support, dan stres kerja. Nilai konstanta yakni 10,064 menjabarkan saat ketiga variabel independen dianggap konstan, maka turnover intention berada pada nilai 10,064. Variabel job satisfaction memiliki koefisien negatif yakni -0,171, yang berarti kian besar kepuasan kerja maka turnover intention akan menurun. Variabel social support juga memiliki pengaruh negatif sebesar -0,252, sehingga peningkatan dukungan sosial dapat menekan keinginan *Turnover Intention*. Sebaliknya, stres kerja mempunyai koefisien positif sebesar 0,343 yang menunjukkan bahwa kian besar tingkat stres kerja pada karyawan, maka turnover intention juga bisa meningkat. Dengan demikian, stres kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan turnover intention dibandingkan variabel lainnya.

Tabel 4. koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766[a]	.634	.562	7.52021

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Social Support, Job Satisfaction

Sumber: Data penelitian 2026, diolah.

Nilai *R-squared* sebesar 0,634 diperoleh dari pengujian yang disajikan dalam tabel *Model Summary* di atas. Kepuasan kerja, dukungan sosial, dan stres kerja adalah variabel independen yang memiliki dampak gabungan sebesar 63,4% terhadap *Turnover Intention*.

Pada saat yang sama, faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian studi ini menyumbang 36,6% sisanya (100% - 63,4%). Model regresi yang digunakan memiliki kapasitas yang cukup untuk menjelaskan perubahan dalam *Turnover Intention* karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R-squared sebesar 0,634. Hal ini berarti variabel-variabel bebas yang dipilih sudah mampu menggambarkan sebagian besar fenomena *turnover intention* pada objek penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.064	16.023		1.065	.294
	Job Satisfaction	-.171	.139	-.203	-2.228	.023
	Social Support	-.252	.121	-.336	-2.081	.045
	Stres Kerja	.343	.133	.271	2.777	.033

a. Dependent Variable: Turnoverintantion

Sumber: Data penelitian 2026, diolah.

Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa di antara karyawan Pabrik Tahu Nambak Ponorogo, kepuasan kerja dan *social support* secara signifikan dan negatif memengaruhi *Turnover Intention*. Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,023 dan dukungan sosial 0,045, keduanya kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa keinginan karyawan untuk berhenti dari organisasi menurun seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja dan *social support*. Di sisi lain, stres kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan *Turnover Intention* ($p < 0,05$), artinya niat karyawan untuk berhenti dari perusahaan dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang mereka alami. Dengan demikian, kepuasan kerja dan dukungan sosial menjadi faktor yang mampu menekan turnover intention, sedangkan stres kerja menjadi faktor yang mendorong meningkatnya turnover intention pada karyawan Pabrik Tahu Nambak Ponorogo.

.

Tabel 6. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.552	3	104.851	11.854	.002[b]
	Residual	2035.929	36	56.554		
	Total	2350.481	39			

a. Dependent Variable: Turnoverintantion

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Social Support, Job Satisfaction

Sumber: Data penelitian 2026, diolah.

Temuan uji yang ada menjabarkan skor F-hitung 11,854 > F-tabel 2,87 dan skor signifikansi 0,002 < 0,05. Dengan demikian, bisa ditegaskan "H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya variabel *Job Satisfaction* (X1), *Social Support* (X2), dan Stres Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)."

Pembahasan

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Pada Pabrik tahu Nambak Ponorogo.

Temuan uji menjabarkan bahwa skor signifikansi yang terbentuk pada pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* ialah sejumlah 0,023, yang berarti < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa nilai t-hitung sebesar -2,228 (-2,228 > 2,028) dan p-value 0,023 < 0,05, maka" Ha diterima dan H0 ditolak", yang menjawab rumusan masalah pertama bahwa "*job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Pabrik Tahu Nambak Ponorogo." Temuan tersebut menegaskan tingkat kepuasan kerja di Pabrik Tahu Nambak Ponorogo bukan sekadar formalitas, melainkan menjadi pilar fundamental yang secara nyata mampu menekan keinginan karyawan dalam meninggalkan perusahaan. Saat merasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaannya, hal tersebut menciptakan rasa kepemilikan dan loyalitas yang kuat, sehingga niat untuk mencari peluang kerja di tempat lain akan menurun secara signifikan.

Temuan ini didukung oleh hasil analisis persepsi variabel *job satisfaction* yang menunjukkan nilai sebesar 2,48. Namun, jika ditinjau lebih mendalam per indikator, ditemukan bahwa kepuasan terhadap gaji/upah memiliki rata-rata skor paling rendah

yaitu sebesar 2,08. Rendahnya skor pada indikator ini menandakan bahwa faktor finansial tetap menjadi titik paling rentan yang dapat memicu ketidakpuasan. Kesenjangan antara beban tugas operasional harian yang cukup intensif dengan imbalan yang diterima menjadi faktor krusial yang mendasari munculnya pemikiran karyawan untuk keluar.

Temuan tersebut sangat relevan terhadap realitas objektif di Pabrik Tahu Nambak Ponorogo, di mana operasional perusahaan menuntut ketahanan fisik karena lingkungan kerja yang cenderung panas dan lembap. Dalam kondisi kerja yang menantang tersebut, kepuasan kerja menjadi faktor krusial bagi karyawan untuk tetap bertahan. Ketika perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang suportif dan memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan, rasa lelah akibat beban tugas operasional akan terkompensasi oleh rasa nyaman dan dihargai. Kepuasan yang muncul dari lingkungan kerja yang positif ini memperkuat ikatan emosional karyawan pada organisasi, sehingga mereka lebih memilih untuk tetap memberikan kontribusi terbaiknya daripada mencari pekerjaan di tempat lain.

Temuan tersebut relevan terhadap studi yang dilangsungkan oleh Maranata et al., (2025) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri)" yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Keselarasan temuan tersebut menegaskan bahwa di berbagai sektor industri, baik manufaktur maupun pengolahan pangan seperti Pabrik Tahu Nambak Ponorogo, pemenuhan aspek kepuasan kerja tetap menjadi faktor krusial yang mampu mendorong loyalitas serta keterikatan emosional karyawan terhadap institusi.

Pengaruh *Social Support* terhadap *Turnover Intention* pada Pabrik tahu Nambak Ponorogo.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang terbentuk pada pengaruh *social support* terhadap *turnover intention* adalah 0,045 < 0,05. Dari temuan tersebut terlihat bahwa nilai t-hitung sebesar -2,081 (-2,081 > 2,028) dan p-value 0,045 < 0,05, maka “Ha diterima dan H0 ditolak”, yang menjawab rumusan masalah kedua bahwa “*social support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada lini produksi lokal.” Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial di lingkungan kerja bukan sekadar pelengkap, melainkan menjadi pilar fundamental yang secara nyata mampu menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketika karyawan

merasakan adanya dukungan, baik berupa bantuan teknis maupun dukungan emosional dari lingkungan kerjanya, hal tersebut menciptakan rasa aman dan nyaman. Kondisi lingkungan yang suportif ini membuat niat karyawan dalam mencari kesempatan kerja di organisasi lain menurun secara signifikan.

Temuan tersebut didukung oleh hasil analisis persepsi variabel *social support* yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,55. Namun, jika ditinjau lebih mendalam per indikator, ditemukan bahwa dukungan informasional mempunyai rerata skor paling rendah yakni 2,30. Rendahnya skor pada indikator ini mengindikasikan adanya keterbatasan dalam penyampaian saran, arahan, atau informasi terkait penyelesaian kendala teknis di lapangan. Minimnya pertukaran informasi ini membuat karyawan merasa kurang terbantu saat menghadapi hambatan kerja, yang bisa memunculkan niat dalam mencari lingkungan kerja lain yang dianggap lebih komunikatif dan kooperatif.

Hal ini sangat relevan dengan realitas objektif di Pabrik Tahu Nambak Ponorogo, di mana ritme kerja pengolahan tahu bersifat kolektif dan menuntut kerjasama tim yang solid. Mengingat beban tugas yang cukup melelahkan, keberadaan rekan kerja dan atasan yang suportif menjadi faktor psikologis yang sangat penting. Suasana kekeluargaan dan saling bantu dalam menyelesaikan tahapan produksi akan menciptakan ikatan emosional yang kuat. Keberadaan dukungan sosial yang baik membuat beban kerja yang berat terasa lebih ringan, sehingga loyalitas karyawan meningkat dan stabilitas tenaga kerja di pabrik dapat terjaga secara optimal.

Temuan tersebut relevan terhadap studi yang dilangsungkan oleh Ningsih & Suwandana, (2022) dengan judu l "*The Effect of Organizational Justice, Organizational Climate and Social Support on Turnover Intention in Nadis Herbal Ubud*" yang menegaskan *social support* berdampak negatif dan signifikan pada *turnover intention*. Keselarasan hal ini menegaskan di berbagai unit usaha, baik pada industri herbal maupun pengolahan pangan seperti Pabrik Tahu Nambak Ponorogo, dukungan sosial merupakan instrumen krusial yang mampu memitigasi munculnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Temuan ini menegaskan bahwa ketika karyawan merasakan adanya kepedulian dan bantuan yang nyata dari lingkungan kerjanya, hal tersebut akan selalu berkorelasi positif dengan peningkatan loyalitas serta kemauan karyawan agar tetap bertahan dan berkontribusi untuk organisasi.

Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada Pabrik tahu Nambak Ponorogo.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang terbentuk pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* Adalah 0,033 < 0,05. Dari temuan tersebut terlihat nilai t-hitung sebesar 2,777 (2,777 > 2,028) dan p-value 0,033 < 0,05, maka "Ha diterima dan H0 ditolak", yang menjawab rumusan masalah ketiga bahwa "stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada lini produksi lokal." Temuan tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja di lingkungan pabrik bukan sekadar dampak sampingan dari rutinitas, melainkan menjadi faktor pendorong (*push factor*) utama yang secara nyata mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketika karyawan mengalami tekanan psikologis yang tinggi akibat beban tugas, hal tersebut menciptakan ketidaknyamanan yang mendalam. Tingginya tingkat stres yang dirasakan karyawan akan berkorelasi langsung pada meningkatnya intensitas mereka dalam mencari peluang kerja di tempat lain.

Temuan ini didukung oleh hasil analisis persepsi variabel stres kerja yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,65. Jika ditinjau lebih mendalam per indikator, ditemukan bahwa indikator komunikasi memberikan kontribusi paling tinggi terhadap munculnya stres, yakni sebesar 3,82. Tingginya angka ini menginformasikan bahwa hambatan dalam berinteraksi, baik antar rekan kerja ataupun atasan, menjadi pemicu utama stres. Karyawan merasa kesulitan dalam menyampaikan keluhan atau kurang mendapatkan kejelasan instruksi terkait operasional, sehingga menciptakan tekanan psikologis yang memicu niat mereka untuk keluar dari lingkungan kerja yang dianggap kurang komunikatif.

Hal ini sangat relevan dengan realitas objektif di Pabrik Tahu Nambak Ponorogo, di mana operasional perusahaan menuntut ketahanan fisik yang konstan akibat paparan suhu panas dan kelembapan tinggi. Dalam kondisi kerja yang menantang tersebut, pola komunikasi yang buruk akan memperparah beban mental karyawan. Tekanan fisik yang tidak diimbangi dengan manajemen komunikasi yang baik akan bertransformasi menjadi beban emosional yang berat. Ketika tingkat stres telah melampaui batas toleransi, karyawan cenderung mencari mekanisme pertahanan diri dengan memilih untuk berhenti bekerja demi mendapatkan lingkungan yang lebih nyaman. Temuan tersebut menegaskan

stres kerja ialah aspek pendorong (push factor) yang sangat kuat, di mana niat keluar akan tetap tinggi apabila sumber stres utama, terutama masalah komunikasi di lapangan, tidak segera dimitigasi oleh pihak manajemen.

Hal tersebut relevan terhadap studi yang dilangsungkan oleh Prastiyono et al., (2022) dengan judul "Pengaruh *Job Involvement*, *Social Support* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan" yang menegaskan stres kerja berdampak positif signifikan pada *turnover intention*. Keselarasan hal tersebut menunjukkan di berbagai unit usaha pengolahan pangan, baik di Pacitan maupun Ponorogo, stres kerja ialah aspek pendorong yang konsisten bisa memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Ini menegaskan beban kerja melampaui batas toleransi psikologis dan fisik karyawan akan selalu berkorelasi positif terhadap meningkatnya angka *turnover intention*. Oleh karena itu, kemampuan manajemen dalam mengelola tekanan kerja dan memperbaiki pola komunikasi internal menjadi instrumen krusial untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada.

Pengaruh *Job Satisfaction, Social Support*, dan Stres Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intantion* pada Pabrik Tahu Nambak Ponorogo.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, temuan uji F menjabarkan skor F-hitung yakni 11,854 dan skor signifikansi 0,002 < 0,05 dan F-hitung 11,854 > F-tabel 2,87. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel independent simultan berpengaruh signifikan terhadap dependen.

Selain itu, skor R Square pada tabel Model Summary didapat sejumlah 0,634 atau 63,4%. Persentase ini mengindikasikan variabel *job satisfaction, social support*, dan stres kerja bersama-sama berkontribusi 63,4% untuk menjabarkan variasi *turnover intention* pada karyawan Pabrik Tahu Nambak Ponorogo. Sementara itu, 36,6% lainnya dijabarkan oleh aspek lain di luar model.

Secara teoretis dan faktual, temuan ini menyimpulkan bahwa *turnover intention* di Pabrik Tahu Nambak Ponorogo bisa dipicu oleh akumulasi dari persepsi karyawan terhadap ketiga variabel tersebut. Tingginya angka stres kerja yang tidak diiringi oleh kepuasan kerja yang optimal serta dukungan sosial yang memadai akan menciptakan tekanan psikologis yang kuat bagi karyawan. Hal ini menegaskan bahwa untuk menekan niat karyawan untuk berhenti bekerja, pihak manajemen pabrik harus melakukan perbaikan secara menyeluruh, baik dari segi penyesuaian beban kerja, peningkatan iklim

komunikasi yang suportif, maupun pemberian apresiasi yang sebanding dengan kontribusi karyawan. Dengan pengelolaan ketiga aspek tersebut secara terintegrasi, stabilitas tenaga kerja di pabrik dapat terjaga dengan lebih efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari temuan penelitian dan pembahasan yang sudah dilangsungkan, bisa disimpulkan "job satisfaction dan social support memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Pabrik Tahu Nambak Ponorogo." Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan niat untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, "stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention", maka kian besar tingkat stres kerja pada karyawan, akan kian besar juga kecenderungan *Turnover Intention*. Kemudian, temuan yang ada juga menunjukkan bahwa "job satisfaction, social support, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Pabrik Tahu Nambak Ponorogo", yang menjadikan ketiga variabel tersebut menjadi aspek dasar yang harus diperhatikan perusahaan pada upaya menekan tingkat turnover intention.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar lebih selektif dalam memilih variabel penelitian agar dapat memberikan pemahaman yang kian komprehensif terkait fenomena *turnover intention*. Kemudian, pengembangan cakupan sampel atau penggunaan metode penelitian yang berbeda juga diperlukan guna memperoleh hasil yang lebih akurat dan mendalam terkait kondisi di objek penelitian selanjutnya

DAFTAR REFERENSI

Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Armina, S. N., & Etikariena, A. (2020). The effect of human resource management practices on turnover intention of manufacturing employees in Indonesia: The mediation role of career satisfaction. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(4), 29722–29733.

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.

Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Farida, U. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Unmuh Ponorogo Press.

Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. UMSIDA Press.

Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. B., & Senathirajah, A. R. B. S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4). https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427

Hadi, S., Gunawan, I., & Dalle, J. (2018). *Statistika Inferensial Teori dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Helmi Buyung Aulia Safrizal. (2023). *Buku Referensi Kepuasan Kerja*. Eureka Media Aksara.

Imam Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.

Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish.

Maranata, F., Darna, N., & Setiawan, I. (2025). Pengaruh stres kerja dan job satisfaction terhadap turnover intention. *Journal of Economics Review*, 5(2), 110–125. https://doi.org/10.55098/joer.v5i2.148

Meriandayani, N. W., & Subudi, M. (2019). Pengaruh komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan koperasi pasar Srinadi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11), 6680–6699.

Nafiudin, N. (2019). Analisis turnover intention karyawan generasi Y di Provinsi Banten serta faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(1). https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i1.2230

Nasution, A. I. (2025). Studi Aon 2025: Proyeksi kenaikan gaji di Asia Tenggara capai 5,3 persen, tingkat turnover tetap tinggi. *Media Outreach*. https://wp.media-outreach.co.id/studi-aon-2025-proyeksi-kenaikan-gaji-di-asia-tenggara-capai-53-persen-tingkat-turnover-tetap-tinggi/

Ningsih, N. P. T. U., & Suwandana, I. G. M. (2022). The effect of organizational justice, organizational climate and social support on turnover intention in Nadis Herbal Ubud. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 275–279. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1283

Prastiyono, L., Chamidah, S., & Widhianingrum, W. (2022). Pengaruh job involvement, social support dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 649–663. https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.87

Pratiwi, Y., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh work life balance, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. *Asset: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(10), 83–94.

Purwasih, R., & Razak, H. A. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan perkebunan kelapa sawit Bengkulu.

EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4(1), 79–89. https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5444

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc. https://doi.org/10.5860/choice.43-0421

Santoso, S. (2015). *Penelitian Kuantitatif: Metode dan Langkah Pengolahan Data*. UMPO Press.

Setyowati, D. E. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Media Publishing.

Song, J., & An, M. (2022). Factors affecting turnover intention of clinical nurses in a tertiary hospital: Focusing on fatigue, nursing professionalism, and compassion satisfaction. *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, 25(1), 40–48. https://doi.org/10.7587/kjrehn.2022.40

Sugiono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Susanti, D., & Halilah, I. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi pada CV Rabbani Asysa).

Taylor, S. E. (2018). *Health Psychology* (10th ed.). McGraw-Hill Education.

Vinda, G. G. (2022). Pengaruh pertukaran sosial terhadap kinerja dan turnover intention sebagai mediasi. *Journal of Business and Digital Economic*, 1(August), 45–51.