

Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadranplus di Jakarta

Novieta Handani dan Kurniati W Andani

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: Novietahandani@hotmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress and job satisfaction on turnover intention at PT. Quadranplus in Jakarta. The number of samples in this study was determined by means of total sampling, namely the sampling technique by taking all populations. The researcher distributed questionnaires to 60 PT Quadranplus employees. Data analysis using PLS SEM analysis 3.00. The results of the analysis concluded that work stress and job satisfaction had an effect on turnover intention at PT Quadranplus in Jakarta.*

Keywords: *Work Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Quadranplus di Jakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan cara total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan PT Quadranplus. Analisis data menggunakan analisis SEM PLS 3.00. Hasil analisis menyimpulkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada PT Quadranplus di Jakarta.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.*

LATAR BELAKANG

Semua proses aktivitas operasi perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas agar ketepatan dalam mengorganisasikan semua aktivitas dapat mencapai hasil yang optimal. Ketidakmampuan pengelolaan sumber daya manusia akan berdampak secara langsung maupun tidak langsung pada organisasi. Salah satu bentuk ketidakmampuan pengelolaan karyawan tersebut berdampak terhadap perilaku karyawan yang ingin berpindah (*turnover intention*) dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* dapat menjadi masalah yang serius di dalam perusahaan, khususnya apabila karyawan tersebut memiliki bakat dan potensi yang baik, kreatif, berpengalaman

banyak dan memiliki kedudukan yang vital di perusahaan sehingga dapat meningkatkan biaya operasional perusahaan.

Gejala awal yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki keinginan berpindah, misalnya berusaha mencari lowongan kerja, sering merasa tidak betah bekerja, memiliki kecenderungan sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan dan tidak peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Meningkatnya *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan. Kehilangan sejumlah tenaga kerja harus diganti dengan pegawai baru, dengan demikian perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk mendapatkan tenaga kerja baru.

Menurut Robbins (2001) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis di mana individu dihadapkan dengan peluang, kendala atau permintaan terkait dengan apa yang diinginkannya dan yang hasilnya dirasakan tidak pasti dan penting. Stres kerja juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Saat ini karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, serta ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas yang saling bertentangan. Hal-hal tersebut merupakan contoh pemicu stres kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif dalam pekerjaannya (Siagian, 2008:295).

Kepuasan kerja menurut Spector (1997) adalah bagaimana seseorang merasa positif tentang pekerjaan mereka dan berbagai pekerjaan mereka.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal yang mendasar, yang dapat mempengaruhi seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai alasan penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya, sebab ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar pada karyawan. Meningkatnya *turnover intention*, menyebabkan banyak organisasi mengambil serius masalah ini dan mulai berupaya untuk mempertahankan karyawan untuk meminimalisir pergantian karyawan.

KAJIAN TEORI

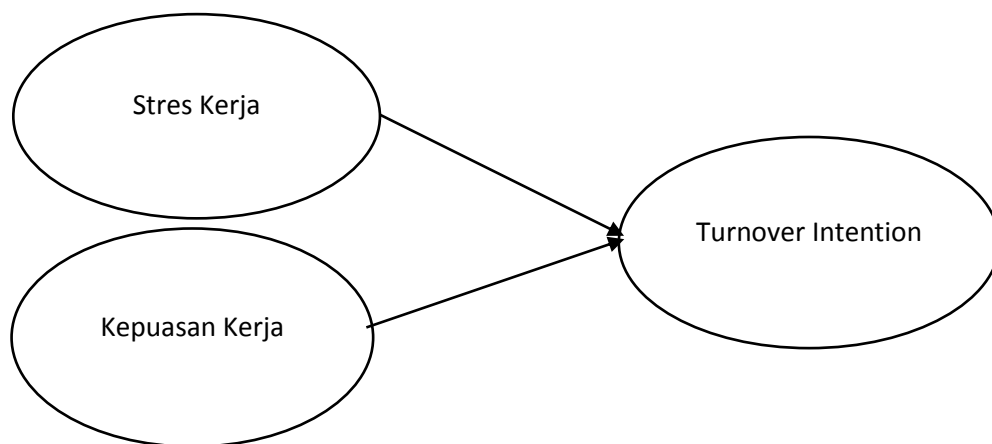
Menurut Sunyoto (2012:61) “menyatakan bahwa stres mempunyai arti berbeda-beda bagi masing-masing individu”. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres.

Menurut Robbins and Judge (2013:79) kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan itu.

Menurut Mathis & Jackson (2006;221) *turnover* merupakan suatu proses dimana seorang karyawan atau pekerja meninggalkan sebuah organisasi dan harus digantikan dengan karyawan baru. *Turnover* adalah pemberhentian karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri secara sukarela maupun yang dilakukan oleh perusahaan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Dengan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh positif antara Stres Kerja dengan Turnover Intention
- H2 : Terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention

METODOLOGI

Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Quadranplus sebanyak 60 orang yang berfokus pada turnover intention. Variabel operasional dalam penelitian ini terdiri dari Stres Kerja, Kepuasan Kerja yang merupakan variabel independen, Turnover Intention sebagai variabel dependen. Variabel Stres Kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator yang diadopsi dari Sunyoto (2012), sementara indikator Kepuasan Kerja dalam penelitian ini diadopsi dari Robbins & Judge (2013) dan indikator Turnover Intention diadopsi dari Staffebach (2008). Uji statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dibagi menjadi dua, yaitu: uji validitas konvergen (*factor loading*, *Average Variance Extacted (AVE)*) dan uji validitas diskriminan (*cross loading* dan korelasi antara variabel laten). Uji reliabilitas meliputi *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Analisis data yang digunakan adalah uji

koefisien determinasi (R^2), *bootstrapping*, *Goodness of Fit* (GoF), dan uji t-statistik. Penelitian ini menggunakan skala Linkert sebagai pemberian skor dari setiap indikator dan penyebaran kuesioner dilakukan secara manual dengan menggunakan Kuesioner.

HASIL ANALISIS DATA

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa variabel stres kerja yang mempengaruhi *turnover intention* adalah sebesar 0,809 dan variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi *turnover intention* adalah sebesar 0,169. Dengan demikian nilai dari kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dalam mempengaruhi variabel dependen. Diketahui juga nilai yang terdapat pada variabel *turnover intention* adalah sebesar 0,897. Artinya variabel *turnover intention* yang dijelaskan oleh variabel stres kerja dan kepuasan kerja sebesar 89,7%. Sisanya sebesar 10,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Hasil *Average Variance Extracted* (AVE) yang didapat $> 0,5$ dengan menghasilkan variabel stres kerja sebesar 0,584, variabel kepuasan kerja sebesar 0,607 dan variabel *turnover intention* sebesar 0,573, sehingga indikator pada penelitian telah terbukti mengukur variabel konstruk.

Uji validitas diskriminan (*cross loading*) menunjukkan valid, karena diketahui nilai pada *cross loading* yang dimaksud memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai faktor loading pada konstruk lain. Contohnya, pada faktor loading variabel stres kerja (X1) memiliki angka sebesar 0,761 artinya nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai variabel kepuasan kerja (X2) yang memiliki angka sebesar 0,563 dan variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,735.

Uji *Cronbach's alpha* menunjukkan *reliable*, karena semua konstruk variabel memiliki nilai $> 0,6$ dengan nilai variabel stres kerja sebesar 0,911, nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,907 dan nilai variabel *turnover intention* sebesar 0,907.

Uji *composite reliability* menunjukkan *reliable*, karena semua konstruk variabel memiliki nilai $> 0,7$ dengan nilai variabel stres kerja sebesar 0,927, nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,925 dan nilai variabel *turnover intention* sebesar 0,923.

Uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini diketahui sebesar 0,897 yang artinya variasi variabel dependen sebesar 89,7% diperhitungkan oleh variabel independen sisanya 10,3% dijelaskan oleh variabel diluar model yang diteliti.

Uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa nilai variabel stres kerja 13.620 yang artinya stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi *turnover intention* adalah sebesar 2.576 yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Indikator yang paling mempengaruhi variabel stres kerja adalah pekerjaan yang menuntut kecepatan yang tinggi dalam penyelesaiannya. Indikator yang paling mempengaruhi variabel kepuasan kerja adalah gaji yang diberikan sesuai dengan keterampilan karyawan.

Uji *Goodness of Fit* (GoF) dinilai berdasarkan *Normed Fit Index* (NFI), NFI yang diketahui sebesar 0,484 yang artinya model yang diuji memiliki ketepatan yang baik.

Uji t-statistik menunjukkan apakah variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan tingkat signifikan atau tidak signifikan. Uji t-statistik sebesar $\geq 1,96$ dan untuk menguji H_0 ditolak atau H_0 tidak ditolak dapat diketahui dari nilai *p-value* menggunakan alpha (α) 5%. Berikut hasil uji t-statistik dari setiap variabel:

Tabel 1. Hasil Uji t-statistik

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (JO/STDEV)	P Value
Stres Kerja (X1) → Turnover Intention	0,809	0,811	0,059	13.620	0,000
Kepuasan Kerja (X2) → Turnover Intention	0,169	0,170	0,066	2.576	0,010

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa stres kerja terhadap turnover intention terdapat pengaruh positif dan signifikan artinya H_1 tidak ditolak.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap turnover intention terdapat pengaruh positif dan signifikan artinya H_2 tidak ditolak.

DISKUSI

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t-statistik menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil pengujian t-statistik menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

KESIMPULAN

Hasil pengujian data yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor meningkatnya turnover intention, karena adanya tekanan dalam pekerjaan akan membuat karyawan merasa stres dan tidak merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan turnover intention di dalam perusahaan apabila karyawan tidak merasa puas dengan apa yang sudah dikerjakan dan tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan bagi perusahaan adalah organisasi diharapkan dapat mengurangi tingkat stress kerja terhadap karyawan dimasa yang akan datang agar dapat mengurangi tingkat turnover yang terjadi dengan tidak memberikan tekanan (*pressure*) yang tinggi kepada karyawan dan memberikan *flex time* untuk karyawan menyelesaikan tugasnya. Organisasi juga diharapkan dapat memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan agar karyawan merasa puas dengan apa yang sudah diperolehnya dan selalu memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Mathis, Robert L. & John H, Jakson. (2006). *Human Resources Management: Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins (2001). Job Related Stress and Job Satisfaction: A Comparative Study Among Bank Employees. *The Journal of Management Development; Vol. 34, Iss. 3, 316-329*.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. 13th edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Strs Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10*.
- Spector. (1997). Job Stress and Job Satisfaction Among the Managerial Personnel of Textile Industry. *Sumedha Journal of Management, Vol.6, Iss. 3, 65-74*.
- Staffelbach, Bruno. (2008). *Human Resource Management, Turnover Intention*. University of Zurich, Swiss.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.