
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Derrick

Program Studi Magister Manajemen Universitas Tarumanagara
derrick.117191028@stu.untar.ac.id

Masuk : 07-12-2020 , revisi : 21-12-2020 , diterima untuk diterbitkan : 23-12-2020

Abstract: The purpose of this research is to examine the effect of work satisfaction and work stress on turnover intention in XYZ firms. The data was collected by using a questionnaire and it's distributed via Google Forms. The research results showed that there is a negative implication between work satisfaction towards turnover intention and there is also a positive implication between work stress and turnover intention.

Keywords: Work Satisfaction, Work Stress, Turnover Intention

Abstrak: Tujuan dari riset ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap keinginan untuk keluar di perusahaan XYZ. Data dalam penelitian ini diambil dari metode kuesioner menggunakan *Google Form*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar dan ada pengaruh positif antara stres kerja terhadap keinginan untuk keluar.

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

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman dan teknologi, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, agar perusahaan bisa bertahan dalam persaingan, perusahaan harus memiliki keunggulan yang kompetitif dan kemampuan daya saing tinggi agar tidak tersingkir oleh perusahaan lain. Untuk memiliki keunggulan kompetitif dan daya saing yang tinggi dibutuhkan sumber daya yang baik. *Turnover intention* tinggi dapat mengganggu performa perusahaan seperti kegiatan perusahaan, biaya dan waktu rekrutmen, wawancara, tunjangan hari raya. *Turnover intention* yang tinggi membuat perusahaan lebih sering mengalami pergantian karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan jauh lebih besar lagi.

Menurut Sidharta dan Margaretha (2015), karyawan merupakan penggerak aktivitas dan tulang punggung perusahaan. Oleh karena itu karyawan memiliki peran penting dalam menjalankan perusahaan, dimana kinerja perusahaan ditentukan oleh perilaku dan kondisi setiap karyawan. Jika pengelolaan SDM tidak berjalan dengan baik, maka perusahaan akan mendapatkan berbagai masalah yang akan berdampak buruk bagi kinerja perusahaan (Chen et al., 2010). Ketika perusahaan gagal dalam mengelola sumber daya manusia, konsekuensinya, karyawan akan berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan tersebut meninggalkan pekerjaannya (*resign*). Ketika karyawan meninggalkan perusahaannya, rekan kerja dan kemampuan karyawan lainnya akan terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Yin-Fah et al., 2010).

Tujuan Penelitian

Perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankannya. Kehilangan karyawan yang kompeten dalam suatu perusahaan berdampak negatif bagi perusahaan karena kehilangan aset yang berharga dan membutuhkan biaya lagi untuk perekrutan dan pelatihan. Namun penelitian kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* tampak masih inkonsisten dikarenakan oleh beberapa penelitian ini. Penelitian ini diteliti ulang karena masih adanya penelitian yang tidak sama atau inkonsisten, dimana satu penelitian mengatakan signifikan dan tidak signifikan. Oleh sebab itu,

penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

TINJAUAN PUSTAKA

Salah satu masalah karyawan dalam perusahaan yang sering muncul dan dapat mengganggu kinerja perusahaan adalah *employee turnover*. *Turnover intention* adalah sinyal pertama sebelum terjadinya *employee turnover* di dalam perusahaan. *Turnover* akan mengarah pada kenyataan akhir yang akhirnya akan dihadapi suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang telah meninggalkan perusahaannya, sedangkan *turnover intention* lebih mengacu pada hasil evaluasi masing-masing mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti akan meninggalkan perusahaan (Witasari, 2009).

Menurut Mobley et al. (1978), faktor-faktor yang menjadi penyebab karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) merupakan lingkungan kerja sosial dan fisik, karakteristik individu organisasi dan kepuasan kerja yang meliputi gaji, kompensasi dan rekan lingkungan kerja. Lum et al. (1998) menyatakan *turnover* ada beberapa indikator yaitu keinginan untuk keluar, pencarian kerja baru dan berpikir untuk keluar. Menurut Mobley et al. (1978), jika *turnover* suatu perusahaan tinggi maka akan menyebabkan kerugian seperti beban kerja bertambah, biaya penarikan karyawan baru, biaya untuk latihan karyawan baru, waktu yang hilang untuk *interview*, produksi yang menurun selama pergantian karyawan ini berlangsung dan memicu stres karyawan.

Kepuasan kerja seorang karyawan menyangkut seberapa jauh dia merasakan apakah penghargaan yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Menurut Robbins dan Judge (2017), istilah kepuasan kerja merujuk ke sikap umum karyawan terhadap apa yang dikerjakannya. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan tinggi cenderung akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika tidak puas maka karyawan cenderung akan menunjukkan sifat negatif terhadap pekerjaannya seperti bermalasan-malasan, tidak masuk kerja, sering telat dan marah-marah. Menurut Sutrisno (2009), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: lingkungan kerja kondusif dan nyaman, hubungan antara rekan kerja dan atasan, kompensasi yang baik serta gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan.

Menurut Siagian (2014), stres kerja berhubungan dengan kondisi ketegangan yang berhubungan dengan emosi, jalan pikiran dan kondisi ketegangan karyawan. Stres yang parah bisa membuat karyawan menjadi sakit dan akhirnya mengundurkan diri. Ada beberapa dampak stres kerja bagi organisasi menurut Hellman (1997) antara lain: tidak masuk kerja, karyawan tersebut meninggalkan organisasi, produktivitas yang rendah, merasa rekan kerja asing, ketidakpuasan kerja dan tidak setia pada organisasi. Aspek-aspek stres kerja menurut Robbins (2002) yaitu: fisik, emosional dan perilaku. Lazarus (1976) membagikan stres kedalam beberapa sumber yaitu: frustrasi, konflik, tekanan dan ancaman. Dampak negatif yang ditimbulkan akibat stres kerja menurut Amri et al. (2017) ada 5 yaitu: (1) kinerja karyawan akan menurun drastis, (2) tidak optimal, (3) malas bekerja atau tidak masuk kerja, (4) sering kabur diam-diam dan terakhir (5) karyawan akan keluar karena stres yang cukup berat.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya berisi data kuantitatif yang digunakan atau angka. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer didalam penelitian ini diperoleh dengan metode survei melalui metode *purposive sampling*. Pengisian kuesioner oleh 120 karyawan yang bekerja di PT XYZ dengan posisi level staf hingga manajer yang telah lulus selama masa percobaan 3 bulan pada tahun 2014 hingga 2019. Untuk setiap butir pernyataan tersebut, peneliti akan menggunakan skala *likert*. Setiap butir pernyataan

memiliki 5 skor untuk menggambarkan setuju atau tidak setuju para responden terhadap pernyataan tersebut.

Pada penelitian ini ada dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan stres kerja. Variabel terikat (Y) di dalam penelitian ini adalah intensi keluar kerja. Operasionalisasi variabel *turnover intention* didalam penelitian ini adalah karakteristik individu organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Operasionalisasi variabel kepuasan kerja didalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang baik, gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Operasionalisasi variabel stres kerja didalam penelitian ini adalah fisik, emosional dan perilaku. Jenis uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, realibilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji f dan t.

HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil analisis validitas dan realibilitias dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Validitas

Pertanyaan	r hitung	Pertanyaan	r hitung	Pertanyaan	r hitung
X1.1	0,674	X2.1	0,666	Y1	0,745
X1.2	0,666	X2.2	0,774	Y2	0,83
X1.3	0,666	X2.3	0,791	Y3	0,77
X1.4	0,636	X2.4	0,838	Y4	0,575
X1.5	0,645	X2.5	0,703	Y5	0,752
X1.6	0,665			Y6	0,343

Tabel 2
Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Batas r	Keputusan
Kepuasan Kerja (X1)	0,735	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,811	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,761	0,6	Reliabel

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 17 pertanyaan kuesioner dari variabel kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) dinyatakan valid karena seluruh butir pertanyaan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,1779 dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach alpha* di atas 0,7.

Hasil analisis data bagian asumsi klasik yang dilakukan. Pertama adalah uji normalitas dapat diketahui setelah uji data diperoleh nilai sig sebesar 0,200 dengan demikian variabel independen berdistribusi secara normal.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.139	1.232		2.547	.012
1 Sum_x1	.000	.061	.000	.002	.998
sum_x2	-.001	.070	-.001	-.010	.992

Kedua uji heteroskedastisitas diketahui dari tabel diatas bahwa seluruh nilai sig lebih besar dari 0,05 dengan arti variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.603	2.074		6.077	.000		
1 Sum_x1	.243	.103	-.246	2.350	.020	.708	1.412
sum_x2	.103	.118	.091	.871	.385	.708	1.412

Ketiga adalah uji multikolinieritas, dari tabel diatas dapat diperoleh seluruh nilai VIF atau *variance inflation factor* kurang dari 10 dan seluruh nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka variabel independen (X) tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.305 ^a	.093	.77	3.940	1.716

Terakhir adalah uji autokorelasi menggunakan metode *Durbin Watson* (DW) dan dapat diketahui dari tabel diatas nilainya sebesar 1,716. Nilai ini berada di antara rentang 1,6684 dan 2,3316 sehingga variabel independen (X) tidak terjadi gejala autokorelasi.

Hasil analisis regresi linear berganda bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan dengan nilai (β) = 0,243 dengan arti semakin tinggi kepuasan kerja maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dengan nilai (β) = 0,103 dan sig 0,385 dengan arti stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian *R-Square* (R^2) adalah sebesar 0,093 (9,3%) dengan arti variabel kepuasan kerja dan stres kerja tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *turnover intention* dan sisanya 90,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil pengujian hipotesis (uji-F), didapatkan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang menunjukkan bahwa angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja tidak ditolak dan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ. Hasil pengujian (uji-t) adalah variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,02 dan stres kerja memiliki tingkat signifikansi 0,385. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karena angka signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Kesimpulan

Hasil pada penelitian ini telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka *turnover intention* karyawan PT XYZ akan semakin tinggi dan stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT XYZ. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori Robbins (2002) yang menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja maka *turnover intention* semakin tinggi, penelitian ini tidak sejalan juga dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan dengan arti semakin rendah kepuasan kerja maka *turnover intention* akan semakin tinggi

SARAN

Bagi Akademisi

1. Berdasarkan yang telah diteliti, *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stres kerja sebesar 9,3%. Sedangkan sisanya 90,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain yang belum tercantum. Variabel yang bisa dikembangkan adalah faktor eksternal dengan pasar tenaga kerja, faktor intitusi seperti kondisi ruang kerja, keterampilan kerja dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, minat, pergeseran waktu kerja, dan status pekerjaan yang tidak pasti. Beberapa hal tersebut dapat dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian pengaruh *turnover intention* akan semakin baik.
2. Memperluas cakupan wilayah penelitian misalnya mengambil perusahaan manufaktur di Jakarta barat sebagai objek penelitan.

Bagi Perusahaan

1. Perusahaan diharapkan memperhatikan kepuasan karyawan PT XYZ. Berdasarkan statistik deskriptif indikator yang memiliki rata-rata terendah dalam kepuasan kerja adalah “Saya merasa puas dengan peralatan penunjang yang ada (fasilitas) karena dapat membantu menyelesaikan pekerjaan saya”, sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan alat-alat penunjang untuk membantu karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan di PT XYZ.
2. Berdasarkan statistik deskriptif mengenai stres kerja indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah “Saya merasa stres dengan beban pekerjaan yang berlebihan”, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tertekan dengan beban kerja yang berlebihan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, sebaiknya perusahaan memperhatikan beban kerja karyawan dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan ketersediaan kesanggupan mereka agar mereka tidak merasa stres dan dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan di PT XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, U., Marzuki, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada Head Office PT Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 109–128. <https://doi.org/10.52333/KOMPETITIF.V6I1.437>
- Chen, Y. C., Wang, W. C., & Chu, Y. C. (2010). Structural investigation of the relationship between working satisfaction and employee turnover. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 41–50. <http://www.hraljournal.com/Page/5> Chen, Ying-Chang.pdf
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *Journal of Social Psychology*, 137(6), 677–689. <https://doi.org/10.1080/00224549709595491>
- Lazarus, R. S. (1976). *Patterns of adjustment*. McGraw-Hill.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 305–320. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N)
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku organisasi* (H. Pujaatmaka & B. Molan (eds.); 8th ed.). PT. Prenallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (22nd ed.). PT Bumi Aksara.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2015). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: Studi empiris pada karyawan bagian 478 operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 10(2), 129–142. <https://doi.org/10.28932/JMM.V10I2.81>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Witasari, L. (2009). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions (Studi empiris pada Novotel Semarang)* [Universitas Diponegoro]. http://eprints.undip.ac.id/24202/1/LIA_WITASARI.pdf
- Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57–64. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n8p57>