

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
KARYAWAN PT. BERJAYA PET SUMATERA**

Vina Yulianti*, Hendri Andi Mesta**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

*Email: vina_yulianti@yahoo.co.id

**Email: hamsta.mesta@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze: the influence of working environment and job satisfaction toward to the employee discipline working at PT. Berjaya Pet Sumatera. This research is a descriptive study of causative research that purpose to see how far the dependent variables affects the independent variable. The Population in this research is the all employees of PT. Berjaya Pet Sumatera. Cluster sampling technique is Total sampling. Sample was 46 people. Primary data were collected through a questionnaire distributed to a sample / research respondents. Secondary data was obtained from the documentation, literature study, and previous studies in connection with the study material. The collected data are then analyzed statistically by descriptive and multiple regression analysis. Based on the results of this research can be concluded that (1) significant working stress effects on employee turnover intention of PT. Berjaya Pet Sumatera. (2) the job satisfaction effects insignificantly to employee turnover intention of PT. Berjaya Pet Sumatera.

Keywords: *Turnover Intention, Work Stres , Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar, dan fluktuasi ekonomi menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan bisnis. Perusahaan seringkali harus merubah struktur dan bentuk organisasinya agar perusahaan dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalam organisasi. Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki karakteristik yang beraneka ragam dan membutuhkan penanganan khusus untuk meningkatkan kepuasannya. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya di perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak

bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kualitas hasil kerja. Oleh karena itu seorang karyawan yang produktif merupakan asset yang penting bagi perusahaan dan perlu dipertahankan agar tidak pindah atau keluar dari perusahaan.

Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pekerja akan menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau intensi *turnover*. Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu menurut Zeffane dalam Hilman (2002) intensi *turnover* adalah kecenderungan niat atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Intensi *turnover* merupakan sesuatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan karena menimbulkan kerugian baik dari segi perekrutan karyawan baru, sumber daya maupun motivasi karyawan. Intensi *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan dapat disebabkan oleh upah yang terlalu rendah, ketidakpuasan dalam pekerjaan, kondisi lingkungan kerja yang buruk, jam kerja yang melewati batas, stres kerja serta tidak adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan.

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak nyaman bekerja diperusahaan juga memiliki gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, tidak peduli dengan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Selain kondisi tersebut perkembangan jaman yang semakin maju menuntut karyawan harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, serta persaingan yang semakin ketat dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres.

Stres pada pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Stres sendiri dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah,

stres juga mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan, sakit, tidak kuat bekerja, putus asa, keluar (*turnover*) atau menolak bekerja atau menghindari stres (Suwatno, 2011).

Hal tersebut juga dipertegas oleh Robbins (2006) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Terdapat 3 sumber utama yang menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor individu dan faktor organisasi (Robbins: 2008). Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover* karyawan adalah bagaimana perusahaan mengelola dan memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan merasa nyaman dan merasa puas bekerja diperusahaan tersebut. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Kondisi ketidakpuasan karyawan yang belum optimal dapat terlihat dari *turnover* karyawan perusahaan. Maka menjadi tugas perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Ketidakpuasan kerja seringkali berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

PT. Berjaya Pet Sumatera merupakan perusahaan yang memproduksi botol-botol plastik untuk air mineral dengan ukuran 330 gr, 600 gr, 1000 gr dan 1500 gr yang terletak di Jl.By Pass Km.22 Kelurahan Batipuh Panjang Kecamatan Koto Tangah. Botol-botol plastik yang diproduksi oleh PT. Berjaya Pet Sumatera didistribusikan ke pabrik-pabrik minuman di Sumatera Barat dan daerah sekitarnya seperti air mineral Aicos dan Arbes.

Dari survei awal yang dilakukan penulis terdapat data di PT. Berjaya Pet Sumatera yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera Tahun 2010 s/d 2012

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang keluar	Karyawan yang masuk	Turnover Karyawan (%)
2010	50	2	1	4%
2011	49	4	3	8,16%
2012	48	4	2	8,33%
Rata-rata				6,83%

Sumber : Bagian Adm PT. Berjaya Pet Sumatera (Tahun 2013)

Dari tabel diatas rata-rata *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera, karyawan yang keluar mulai dari tahun 2010 sampai 2012 adalah 6,83% dimana menurut Purwito dalam Soegandhi dan Setiawan (2013), bila tingkat intensi *turnover* karyawan mencapai 2% ke atas maka dikategorikan tinggi. Melihat data diatas dapat

disimpulkan bahwa karyawan cenderung tidak betah bekerja di perusahaan tersebut, hal tersebut dapat dilihat pada tingginya tingkat turnover karyawan di perusahaan tersebut. *Turnover* karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu struktur organisasi, stres kerja, *job design*, usia, masa kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan tanggal 3 November 2013 pada PT. Berjaya Pet Sumatera salah satu penyebab dari meningkatnya intensi *turnover* karyawan disebabkan oleh stres kerja. Dari hasil prapenelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera melalui penyebaran kuesioner awal kepada 30 orang karyawan, diketahui adanya indikasi masalah yang beberapa diantaranya perlu pendalaman lebih lanjut dalam suatu penelitian. Dari perolehan hasil kuesioner awal kepada beberapa karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera diketahui bahwa skala stressor yang mendominasi tingginya tingkat stres kerja karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera adalah sebesar 90% yang berasal dari faktor individu itu sendiri seperti banyak karyawan merasa tertekan dengan adanya pembagian 3 shift dalam bekerja yaitu sebanyak 27 dari 30 karyawan. Disisi lain 25 dari 30 karyawan atau 83% karyawan merasa jenuh dan kurang bersemangat bekerja pada shift malam. Selain itu yang menyebabkan stressor kerja tinggi yaitu disebabkan oleh waktu istirahat yang kurang, 21 dari 30 orang karyawan atau sebesar 0,70% merasa waktu istirahat yang diberikan kurang. Sedangkan 63% berasal dari faktor lingkungan, dengan kata lain 19 dari 30 orang karyawan merasa kurang aman bekerja pada malam hari (shift malam). Disisi lain 20 dari 30 atau 66% orang karyawan merasa was-was dan tertekan dengan adanya ketidakpastian gaji yang diberikan. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah stres kerja pada karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera.

Selain stres, faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimaksud dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dalam pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi (Andini, 2006).

Melalui observasi dan wawancara terhadap sejumlah karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera beserta pihak pimpinannya Bapak Puan, yang sebelumnya telah peneliti lakukan pada tanggal 3 Januari 2014, bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam perusahaan tersebut, dari permasalahan pemberian gaji yang sering tidak tepat waktu, kesejahteraan karyawan, serta hubungan karyawan dengan pimpinan. Keterlambatan dalam pemberian gaji karyawan tersebut akan mengakibatkan karyawan merasa kurang puas bekerja pada perusahaan tersebut.

KAJIAN TEORI

Intensi Turnover

Arti intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela menurut pilihannya, Zeffane dalam Kurniasari (2005).

Mathis & Jackson (2001) "*Turnover Intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya". Sedangkan menurut Simamora (2006) "*Turnover Intentions* merupakan perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotan dari sebuah organisasi. Perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*)"

Dari pendapat Mathis & Jackson, serta Simamora bahwa intensi *turnover* merupakan keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi *Turnover* menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *intensi turnover* menurut Mayer (1971) dan Mobley (1986) seperti yang dikutip oleh Novliadi (2007) adalah : 1) Usia mempengaruhi *intention turnover* semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah *intention turnover*nya. Gagasan ini dapat dikembangkan bahwa pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat baru, atau karena tenaga yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar. 2) Lama kerja akan mempengaruhi *intention turnover* semakin lama masa kerja seseorang, semakin rendah kecenderungan *turnover*nya. *Job insecurity* juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan ketidakbetahan bekerja adalah *job insecurity*. *Job insecurity* adalah variabel penting yang menimbulkan keinginan berpindah (*intention turnover*). Pendapat Pasewark dan Strawser tersebut artinya bahwa adanya ketidakamanan dalam bekerja, karyawan menjadi tidak betah bekerja sehingga timbul keinginan untuk berpindah kerja. 3) Kepuasan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover* seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya melakukan *turnover*, juga sebaliknya semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka akan semakin lemah dorongan nya untuk melakukan *turnover*. 4) Tingkat pendidikan dan inteligensi berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Mereka yang mempunyai intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia akan mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. 5) Keterikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, sebaliknya. Faktor

terakhir yang mempengaruhi adalah budaya perusahaan. Menurut Ivanchevich (2006) budaya adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan satu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Sehingga jika persepsi karyawan berbeda dengan kenyataan maka timbul niat karyawan untuk berpindah dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Robbins (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* dikelompokkan dalam 3 bagian, yaitu: 1) *Organizational-level characteristics*, terdiri dari lima bagian yaitu struktur organisasi, *job design*, stress kerja, *reward & pension plans*, dan *performance evaluation system*. 2) *Group-level characteristics*, terdiri dari dua bagian yaitu kelompok demografik dan *group cohesiveness*. 3) *Individual-level characteristics*, terdiri dari lima bagian yaitu usia, masa kerja, status marital, kepuasan kerja, dan *personality job fit*.

Stres Kerja

Maharuddin (2004) memberikan pengertian stress sebagai pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain. Husein (2010) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dimana ketegangan-ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang pekerja.

Suwatno (2011) stres merupakan kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologi dan perilaku. Mondy (2010) mendefinisikan stres merupakan reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya dengan cara yang berbeda-beda setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu.

Menurut pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan, stres merupakan ketidak seimbangan antara keinginan, tindakan, dengan hasil yang diharapkan. Ini dikarenakan dengan adanya tekanan dari beban pekerjaan, perubahan tindakan dari fungsi yang seharusnya dilakukan. Manusia dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan, namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal inilah yang merupakan pangkal terjadinya stres.

Menurut Handoko (2001), ada dua kategori penyebab stress, yaitu: A) *Stress on the job* merupakan suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyebab *stress on the job*, adalah: 1) Beban kerja yang berlebihan. 2) Tekanan atau desakan waktu. 3) Kualitas supervisi yang jelek. 4) Iklim politik yang tidak aman. 5) Wewenang yang tidak mencukup untuk melaksanakan tanggung jawab. 6) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan pegawai. 7) Konflik antara pribadi dan antar kelompok. 8) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai. 9) Kemenduaan peran (*role ambiguity*). 10) Berbagai bentuk perubahan. 11) Frustrasi. B) *Stress of the job* merupakan suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dari luar pekerjaannya. Penyebabnya adalah: 1)

finansial. 2) Masalah-masalah fisik. 3) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian). 4) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal. 5) Masalah-masalah pribadi lain misalnya, kematian saudara dan lainnya.

Menurut Maharuddin Pangewa (2004) bahwa gejala stres, yaitu : 1) Gejala Fisik, nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, letih tak beralasan, sakit kepala, gelisah. 2) Gejala-gejala dalam wujud perilaku. 3) Mencakup perasaan, bingung, cemas, sedih, jengkel salah paham, tak berdaya, gelisah, kehilangan semangat, kesulitan dalam berkonsentrasi, berpikir jernih, membuat keputusan, serta hilangnya kreatifitas, gairah dalam penampilan, dan minat terhadap orang lain. 4) Gejala-gejala di tempat kerja, Kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi hilang, komunikasi tidak lancar, mengambil keputusan yang jelek, kreatifitas dan inovasi berkurang, dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya (Robbins,2006). Menurut Rivai (2004), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Definisi lain kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian tentang kepuasan kerja diatas, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap apa yang dihasilkan dalam pekerjaannya. Karyawan yang tidak puas dapat mengungkapkan ketidakpuasannya dengan cara (Robbins,2006) : 1) Keluar. Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang diarahkan meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri. 2) Suara. Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui upaya-upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan. 3) Kesetiaan. Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu keadaan membaik, meliputi membela organisasi dari kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk ”melakukan hal yang benar”. 4) Pengabaian. Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui membiarkan kondisi memburuk, meliputi keabsenan atau keterlambatan, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Indikator kepuasan kerja menurut Soedjono (2005) yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut: 1)Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mereka bekerja. 2) Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja juga mengisi kebutuhan dan interaksi sosial. oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja

yang ramah dan mampu bekerja sama dalam tim akan mendukung peningkatan kepuasan kerja. 2) Promosi pekerjaan. promosi adalah pindahnya seseorang karyawan kepada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain yang sesuai dengan tugas baru tersebut. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan. 3) kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin. 4) Supervisi/ Atasan Langsung. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausatif. Penelitian deskriptif kausatif adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh antara variabel terhadap variabel lainnya. Dimana penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam hal ini menjelaskan seberapa jauh pengaruh variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT. Berjaya Pet Sumatera. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera yaitu sebanyak 46 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini yaitu sebanyak 46 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti. Instrument dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sebelum kuesioner disebar, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis deskriptif dan induktif yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, linearitas dan analisis regresi linear berganda.

HASIL

Sebelum menggunakan analisis regresi berganda dilakukan uji prasarat analisis yaitu uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, linearitas dan melakukan analisis data dengan menggunakan uji F (Uji Model) dan uji koefisien Determinasi (R^2).

Dari hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil bahwa data terbebas dari masalah multikolinearitas atau tidak ada hubungan sesama variabel. Dari uji normalitas diperoleh hasil bahwa data terdistribusi dengan normal. Dari uji heteroskedastisitas diperoleh hasil bahwa data terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dari uji linearitas diperoleh hasil ada hubungan antara variabel independen dengan dependen. Dari hasil uji F (Uji Model) diperoleh hasil bahwa persamaan regresi yang digunakan sudah *fix* dan model dapat digunakan untuk uji

penelitian. Dari uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil kontribusi stres kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 26,97% sedangkan 73,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.678 + 0,291X_1 + (-0,025)X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta 13,678, menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) maka intensi turnover karyawan adalah sebesar 13,678. Besar koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,291. Koefisien bernilai positif artinya, apabila stres kerja meningkat maka intensi *turnover* karyawan akan meningkat. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,025. Koefisien bernilai negatif artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka intensi *turnover* karyawan akan menurun.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap intensi *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. Dari hasil olahan data uji t (tabel 19) $t_{hitung} 4.201 > t_{tabel} 1.678$ dan sig sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap intensi *turnover* karyawan. Jadi dapat disimpulkan apabila stres kerja meningkat maka intensi *turnover* karyawan akan meningkat.

Hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh yang negative dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. Dari hasil olahan data uji t (Tabel 19) diperoleh nilai $t_{hitung} .0.351 < t_{tabel} 1,678$ dan Sig $0,727 > \alpha = 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig = $0,727 > \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan. Jadi dapat disimpulkan apabila kepuasan kerja rendah maka intensi *turnover* karyawan akan meningkat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis variabel stress kerja berpengaruh signifikansi terhadap intensi *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera yang dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda dari hasil olahan data uji t (tabel 19) $t_{hitung} 4.201 > t_{tabel} 1.678$ dan sig sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig $0,000 < \alpha = 0,05$, bentuk pengaruh stres kerja terhadap intensi *turnover* karyawan adalah positif, hal ini dapat diartikan jika stres kerja meningkat maka intensi *turnover* karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Azziza dalam jurnal

berjudul Pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap intensi meninggalkan organisasi pada PT. Marubeni Raya (2008) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap intensi turnover karyawan. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, kurang jelasnya wewenang yang diberikan tidak sesuai tanggung jawab, adanya konflik dalam organisasi, adanya perbedaan persepsi dalam pekerjaan dan kecilnya pendapatan yang diterima menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan serta menimbulkan stres yang cukup tinggi dan berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi. Disamping teori diatas, dari hasil analisis yang dilakukan maka diketahui bahwa stres kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan.

Hasil penelitian memperlihatkan rata-rata skor stres kerja pada PT. Berjaya Pet Sumatera diperoleh hasil sebesar 3,12 dengan angka persentase responden adalah sebesar 62,41% angka ini berada pada kriteria kuat. Dalam penelitian ini indikator tertinggi adalah gelisah dengan skor sebesar 3,80 dengan tingkat pencapaian responden 76,09%. Sementara deskriptif variabel intensi turnover terlihat skor rata-rata sebesar 3,69 dengan TCR 69,81%. Artinya intensi turnover karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera secara keseluruhan termasuk dalam kategori yang relatif tinggi.

Hal ini menyatakan bahwa tinggi atau rendahnya intensi *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera lebih dipengaruhi oleh stres kerja. Untuk itu PT. Berjaya Pet Sumatera harus lebih memperhatikan stres kerja karyawan terutama indikator kegelisahan karena semakin tinggi tingkat gelisah yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus mampu untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, dimana indikator terendah dalam PT. Berjaya Pet Sumatera adalah kehilangan semangat. Oleh sebab itu PT. Berjaya Pet Sumatera harus bisa meningkatkan semangat karyawannya dalam bekerja agar keinginan karyawan untuk keluar menjadi rendah.

Dari hasil analisis variabel kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikansi terhadap intensi *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera, yang dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda dari hasil olahan data uji t (Tabel 19) diperoleh nilai $t_{hitung} .0.351 < t_{tabel} 1,678$ dan $Sig\ 0,727 > \alpha = 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,727 > \alpha = 0,05$, bentuk pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan adalah negatif, hal ini dapat diartikan jika kepuasan kerja rendah maka intensi *turnover* karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat handoko (2001) yang menyebutkan bahwa meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan absensi menurun, atau sebaliknya. Sedangkan menurut Lia Witasari (2009) dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover

Intention pada Novotel Semarang”. Berdasarkan hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intentions*.

Hasil penelitian memperlihatkan rata-rata skor kepuasan kerja pada PT. Berjaya Pet Sumatera diperoleh sebesar 2,69 dengan angka presentase responden adalah sebesar 53,88% angka ini berada pada kategori cukup. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera belum baik atau tinggi karena setengah dari karyawan masih merasa kurang puas dalam bekerja. Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan adalah dalam melaksanakan pekerjaannya sendiri, terlihat dari adanya fasilitas yang kurang mendukung dalam karyawan bekerja, supervisi atau atasan langsung yang kurang bertindak adil dalam pembagian tugas terhadap bawahannya, sikap rekan kerja yang kurang kondusif sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja serta pemberian gaji yang diterima oleh karyawan, terlihat dari adanya waktu pemberian gaji yang tidak tepat waktu dan adanya perlakuan istimewa yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang mendapatkan gaji yang lebih besar sehingga menimbulkan kecemburuan sosial bagi sesama karyawan. Jika permasalahan mengenai kepuasan kerja yang rendah terus berlanjut, maka akan mengakibatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin tinggi. Agar intensi turnover karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera rendah maka perusahaan harus dapat menjamin kepuasan kerja karyawannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diambil kesimpulan bahwa: 1) Variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT. Berjaya Pet Sumatera. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera maka semakin tinggi pula tingkat intensi *turnover* karyawan. 2) Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. Artinya jika karyawan merasakan adanya kepuasan kerja yang rendah, maka secara langsung akan dapat meningkatkan intensi turnover karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera peneliti menyarankan kepada: 1) Berdasarkan hasil deskripsi penelitian variabel stres kerja masih perlu ditekan atau diturunkan untuk mengurangi tingkat intensi *turnover* karyawan, pimpinan PT. Berjaya Pet Sumatera harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja karyawan meningkat. Dari beberapa indikator ketidakpuasan dalam bekerja yang paling tinggi yaitu rasa gelisah yang disebabkan oleh pengurangan karyawan, pengurangan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan dan persaingan rekan kerja yang tidak sehat. Pimpinan harus bisa mengatasi stress kerja karyawan misalnya dengan cara mengadakan kegiatan olahraga dan hiburan yang dapat mengurangi tingkat stress karyawan, selain itu manajer dapat mengatasi stres kerja karyawan

dengan memfasilitasi kegiatan karyawan yang dapat mendukung pekerjaannya, mengurangi beban kerja yang berlebihan dan memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan agar karyawan merasa senang dalam menjalani pekerjaannya. 2) Kepuasan kerja karyawan dapat digunakan perusahaan sebagai usaha untuk mengurangi dan mengatasi tingkat *turnover intention* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. Perusahaan diharapkan mampu menekan timbulnya konflik dalam perusahaan, memperbaiki pendapatan yang diterima karyawan dan membayarkan gaji karyawan tepat waktu serta memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan serta melakukan kegiatan *gathering* untuk mempererat hubungan sesama karyawan maupun dengan atasan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. Yogyakarta: BPFE
- Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE
- Husein Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- H.Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Re.ed. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- H. Suwatno, Doni Juni Prianaso. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Maharuddin Pangewa. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mondy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins. 2001. *Organizational Behaviour : Concepts, Controversies, and Applications*, third edition, Prentice Hall Inc.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Edisi Duabelas. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.