

Pengaruh *Job Satisfaction* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bagian Produksi

Ni Putu Sri Wardani⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

Ni Luh Adisti Abiyoga W⁽³⁾

^{(1),(2),(3)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail : putusri.wardani95@gmail.com

Diterima: 1 September 2021

Direvisi: 3 September 2021

Disetujui: 5 September 2021

ABSTRACT

Turnover Intention is something that an employee wants to move at the company where they worked before. The trigger factor for a person to leave the organization is due to dissatisfaction with the payment received, and vice versa. This research raises the formulation of the problem regarding the Effect of Job Satisfaction, Work Stress on Turnover Intention of Production Section Employees at CV.UC Silver Gold Batubulan-Gianyar. This research was conducted on CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar using a sample of 52 respondents, namely all employees of the production division of CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar. The data analysis technique used in this study is the reliability validity test, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. Based on the research results, it can be seen that: (1) Job Satisfaction has a negative and significant effect on Turnover Intention. (2) Job stress has a positive and significant effect on Turnover Intention. (3) Job Satisfaction and Job Stress have a positive and significant effect on Turnover Intention. The magnitude of the influence of the independent variable on customer satisfaction is 97.1%. In the future, CV.UC Silver Gold Batubulan-Gianyar needs to pay attention to the workload given to its employees, because excessive workloads will cause employees to become fatigued which has an impact on their performance.

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

ABSTRAK

Turnover Intention yaitu sesuatu yang diinginkan seorang karyawan untuk pindah di perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya. Faktor pemicu seorang keluar dari organisasinya disebabkan oleh ketidakpuasan atas pembayaran yang diterima, begitupun sebaliknya. Penelitian kali ini mengangkat rumusan masalah mengenai Pengaruh *Job Satisfaction*, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bagian Produksi Pada CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar. Penelitian ini dilakukan pada CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar dengan menggunakan sampel sebanyak 52 responden yakni seluruh karyawan bagian produksi CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. (2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. (3) *Job Satisfaction* dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Besarnya pengaruh variable bebas terhadap kepuasan kerja adalah 97,1%. Kedepannya CV.UC Silver Gold Batubulan-Gianyar perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawainya, karena dengan beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan karyawan kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja mereka.

Kata kunci: *Job Satisfaction, Stres Kerja, Turnover Intention.*

Pendahuluan

CV. UC Silver Gold, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kerajinan perak dan emas terbesar di Bali yang terletak di Jl. Raya Batubulan gang Candrametu No. 1, Gianyar. Perusahaan ini terdeteksi mengalami *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar-masuk karyawan di tahun 2017-2020 pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1 Data *Turnover* Karyawan Bagian Produkdi UC Silver Gold Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir tahun
2017	65	0	4	61
2018	61	4	3	62
2019	62	2	5	59
2020	59	0	7	52

Sumber : HRD UC Silver Gold, (2020)

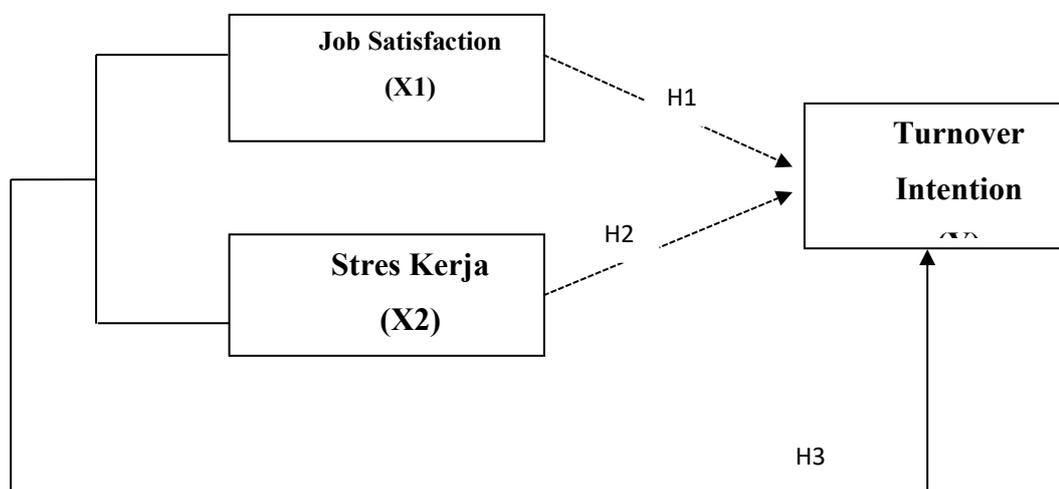
Berdasarkan data tersebut, dapat digambarkan bahwa selama tahun 2017-2020, tingkat *turnover* pada karyawan bagian Produksi CV.UC Silver Gold cukup tinggi, *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2020, dimana tujuh karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. *Turnover* karyawan yang cukup tinggi mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dan yang keluar, yang akan berdampak pada kegiatan produksi barang di CV.UC Silver Gold. Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan karyawan CV.UC Silver Gold sehingga mempengaruhi pemikiran mereka untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. karyawan mengatakan bahwa mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan terasa berat dan hasil yang diperoleh tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga mengakibatkan karyawan merasa malas untuk bekerja dan sering datang terlambat dalam bekerja. Karyawan juga merasa tekanan kerja yang semakin tinggi dengan tidak diimbangi kenaikan gaji, gaji yang diberikan perusahaan juga dirasa belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Hal ini menyebabkan tingginya persentase karyawan keluar berasal dari faktor kepuasan kerja dan stres kerja.

Disisi lain, pihak manajemen dari CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar mengatakan bawasannya beban kerja yang diberikan perusahaan sudah disesuaikan dengan standar yang dimiliki oleh perusahaan, tidak ada beban kerja yang berlebihan apalagi sampai membuat karyawan merasa terbebani. Pemberian gaji karyawan juga selalu disesuaikan dengan kinerja mereka. Hal tersebut dilakukan guna meningkatkan rasa nyaman karyawan dan keadilan bagi mereka yang sudah mau berkeja dengan baik di CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar.

Berdasarkan data riil dan penjabaran permasalahan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Job Satisfaction* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bagian Produksi Pada CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar”. Tujuan penelitian kali ini yaitu menganalisis keterkaitan antara *job satisfaction* dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi pada CV.UC Silver Gold Batubulan-Gianyar.

Metode Penelitian

Hubungan *job satisfaction* dengan *turnover* karyawan lebih didukung oleh banyak penelitian yang mengakui kepuasan kerja sebagai anteseden dari organisasi (Tett, dkk dalam Yuda, Ida Bagus Dwihana. Ardana, 2017)). Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention* (Qureshi, 2013). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : H1: Diduga *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi pada CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar. H2: Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi pada CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar. H3: Diduga *job satisfaction* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi pada CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Sumber: Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana (2016)

Lokasi penelitian dilakukan pada CV. UC Silver Gold Batubulan Gianyar-Bali yang berlokasi di Jl. Raya Batubulan Gang Candrametu No. 1, Kabupaten Gianyar,Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.UC Silver Gold Batubulan-Gianyar yang berjumlah 52 orang,

dengan teknik sampling yang digunakan Sampling jenuh didapatkan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 52 orang responden, diperoleh nilai koefisien korelasi lebih dari 0.30 dan nilai alpha lebih besar dari 0.60. Sehingga, seluruh variabel dikatakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik ditemukan bahwa data berdistribusi normal, model regresi tidak terjadi multikolinearitas, dan model regresi tidak mengandung Heterokedastisitas. Sehingga, data dapat dikaji lebih lanjut. Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan tabel 2 hasil uji regresi linear berganda dapat diketahui persamaan regresinya menjadi : $Y = 0,270 - 0,597 X_1 + 0,156X_2 + e$

Tabel 2: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.270	.648		.417	.679
	X1	-.597	.070	-.799	-8.540	.000
	X2	.156	.076	.192	2.048	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah (2021)

Tabel 3: Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.971	.970	.68834

Sumber : data diolah, (2021)

Analisis Koefisien Determinasi (R²). Nilai *R Square* sebesar sebesar 0,971. hal ini berarti 97,1% variasi variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel *job satisfaction* dan stress kerja.

Uji Parsial (t-test).Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel 2, ditemukan hasil sebagai berikut: *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = -8,540$. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,048$.

Tabel 4: Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	774.783	2	387.392	817.601	.000 ^b
	Residual	23.217	49	.474		
	Total	798.000	51			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data diolah (2021)

Uji Statistik F (F-test). *Job satisfaction* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 817,601.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar. Melihat hasil penelitian, CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar perlu memperhatikan sistem promosi jabatan pada perusahaannya agar karyawan terpacu untuk bekerja lebih baik lagi. Menyiapkan SOP dengan tepat seperti mempertimbangkan prestasi kerja yang sudah dicapai, dan lamanya karyawan bekerja diperusahaan untuk bisa mendapat kesempatan peningkatan jenjang karir nantinya mampu membuat karyawan terpacu untuk mengejar promosi jabatan sesuai persyaratan dari perusahaan. CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada para pegawainya, karena dengan beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan karyawan kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja mereka. CV. UC Silver Gold Batubulan-Gianyar harus mampu memberikan perhatian lebih kepada para karyawannya. Memberikan insentif pada setiap hasil kerja maksimal yang dicapai para karyawan, maupun pemberian uang lembur dapat membuat karyawan merasa diperhatikan dan enggan untuk mencari lowongan baru ditempat lain.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Chandio, F. H. et al. (2012). A Comparative Analysis of Various Information Systems Acceptance Models. *Sindh University Research Journal (Sci. Ser.)*, 44 (2), 329–332.
- Francesco, C. dan. (2000). *Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover*

-
- Intention in China : Do Cultural Differences Matter. 53(6).*
- Hartanto, J. (2009). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi Edisi Keenam. Yogyakarta: BPFE.*
- Jin N, et al. (2017). Early protection to stress mediated by CDK-dependent PI3,5P2 signaling from the vacuole/lysosome. *J. Cell Biol, 216(7), 2075–2090.*
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung.*
- Novliadi, P. (2007). Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.*
- Qureshi, D. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *Jurnal World Applied Sciences, 23 (6), 764–770.*
- Robbins, P. S. (2008). *No Title Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh).*
- Septiari, Ni Ketut. Ardana, I. K. (2016). *PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA HOTEL ASANA AGUNG PUTRA BALI.*
- Susskind, et al. (2000). Customer Service Employees' Behavioral Intentions and Attitudes : An Examination of Construct Validity and A Part Model. *Hospitality Management, 19, 53 – 77.*
- Syahronica, G. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis, 20(1).*
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management, 3(3).*
- Umar, H. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.*
- Yuda, Ida Bagus Dwihana. Ardana, K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud, 6(10), 5319–5347.*