

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan

Ni Putu Candra Dewi ⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba ⁽²⁾

IA. Mashyuni ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesai
e-mail: candradewi849@gmail.com

ABSTRACT

Job stress and job satisfaction are factors that are often referred to as the cause of turnover intention. Seeing this, this study was made to see the relationship between job stress and job satisfaction with turnover intention both partially and simultaneously. The research location at PT. Daya Anugrah Mandiri Tabanan Branch. 37 respondents were selected to be the research sample which later the data will be processed using multiple linear regression analysis techniques. From the test results, it was found that job stress has a significant positive relationship with turnover intention, a significant negative relationship occurs between satisfaction and turnover intention, and simultaneously work stress and satisfaction affect turnover intention. The magnitude of the influence of the independent variable on turnover intention is 72.9%. Suggestions in this study are PT Daya Anugrah Mandiri Tabanan Branch is expected to always provide working time in accordance with standard working hours, increase the salary given to employees.

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

ABSTRAK

Stress kerja dan kepuasan kerja adalah faktor yang sering disebut sebagai penyebab terjadinya *turnover intention*. Melihat tersebut, penelitian ini dibuat untuk melihat keterkaitan antara stress kerja dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* baik secara parsial dan simultan. Lokasi penelitian di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. 37 responden dipilih menjadi sampel penelitian yang nantinya data akan diolah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Dari hasil pengujian didapatkan hasil bahwa stress kerja memiliki hubungan yang positif signifikan dengan *turnover intention*, hubungan negatif signifikan terjadi antara kepuasan dengan *turnover intention*, dan secara bersamaan stress kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap *turnover intention* adalah 72,9%. Saran dalam penelitian ini adalah PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan diharapkan selalu memberikan waktu kerja yang sesuai dengan standar jam kerja, meningkatkan gaji yang diberikan kepada karyawan.

Kata kunci, : *Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention*

Pendahuluan

PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan dan perawatan sepeda motor yang berlokasi di Jl. By Pass

Kediri No. 50 X, Banjar Anyar, Kediri, Tabanan. peningkatan *turnover intention* karyawan merupakan sebuah *problem* yang patut diwaspadai perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan diketahui bahwa PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan sedang mengalami permasalahan yang berkaitan dengan tingginya tingkat keluar karyawan dari perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari data tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 yang disajikan pada tabel data berikut.

Tabel 1. Data Keluar Masuk Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Sebelumnya	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Sesudahnya
2018	37	5	4	38
2019	38	5	5	38
2020	38	9	10	37

Sumber: PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan, 2021

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada perusahaan cukup tinggi selama kurun waktu 3 tahun, yaitu dari 4 orang pada tahun 2018 dan meningkat menjadi 10 orang di tahun 2020. Karena tingginya tingkat *turnover* karyawan menyebabkan perusahaan kehilangan karyawan yang sudah berkompeten di bidangnya. Dan berdampak negatif bagi perusahaan, salah satunya adalah pengeluaran biaya untuk karyawan baru, dimana perusahaan dituntut untuk melakukan pelatihan kepada karyawan baru tersebut.

Stres dan kepuasan kerja diindikasikan menjadi penyebab tingginya tingkat *turnover intention* karyawan yang terjadi pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. Stres kerja yang dialami karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan berupa pekerjaan yang berlebihan, misalnya karyawan mengambil pekerjaan yang bukan tugasnya sekaligus menyelesaikan pekerjaan yang memang menjadi tugasnya, waktu yang kurang memadai misalnya waktu pengiriman yang sangat mepet dan ditargetkan yang membuat karyawan dipindahkan sementara untuk membantu mempercepat dalam pengiriman sepeda motor. Konflik antar karyawan juga menyebabkan stres kerja dimana mereka memiliki visi yang berbeda dalam pekerjaannya. Dan stres kerja juga terjadi karena komunikasi yang kurang baik antar karyawan serta waktu jam kerja yang terkadang melebihi jam standar kerja. Sedangkan kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah kepuasan berupa gaji dimana gaji yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Promosi jabatan sangat berperan penting dalam majunya organisasi sehingga menciptakan kepuasan, serta sikap dan perilaku sesama rekan kerja yang kurang kompak dalam menjalankan tugas dari masing-masing karyawan. Sehingga menyebabkan

Turnover intention karyawan di pertengahan tahun 2020 sangat tinggi karena banyaknya karyawan mengundurkan diri dengan berbagai alasan seperti melanjutkan pendidikan, karena alasan kesehatan yang kurang baik, jam kerja yang tidak cocok, pulang kampung untuk membuka usaha bersama keluarga, dan lain sebagainya.

Penelitian kali ini dilakukan guna mengetahui keterkaitan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. Dimana nantinya penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia kepada masyarakat.

Menurut Hartono (2002: 2), *turnover intention* adalah tingkat dorongan perasaan seseorang untuk pergi meninggalkan perusahaan, yang dikarena beberapa faktor salah satunya hasrat untuk bisa dapat pekerjaan lebih baik (Riantini, dkk., 2021). Handoko (2008 : 200) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketegangan yang akan berhubungan dengan pikiran, kemarahan, dan keadaan seseorang, jika keadaan ini terjadi secara berlebih dapat membahayakan kemampuan seseorang yang berakibat tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Menurut Robbins dan Judge (2011), kepuasan kerja berkaitan dengan rasa positif yang muncul dari dalam diri seseorang berkaitan dengan pekerjaan yang berkenaan tentang hasil pengamatan dari karakteristiknya. Komponen yang digunakan untuk menilai kepuasan menurut Herzberg (dalam Robbins, 2012), adalah *work it self, pay, promotion, supervision, workers*.

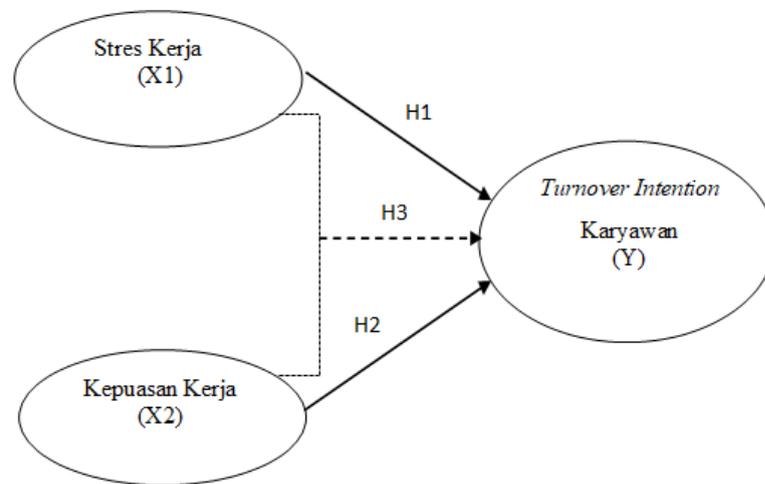
Lestari (2018), Monica (2017), Septiari (2016), Saraswati (2017), dan Riani (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Lestari (2018), Monica (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Lestari (2018), Monica (2017) menyatakan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga ditarik hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan.
- H3 : Stres kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan.

Metode Penelitian

PT. Daya Anugrah Mandiri yang berlokasi di Jl. By Pass Kediri No.50x, Banjar Anyar, Kediri, Tabanan, Bali dipilih sebagai tempat penelitian. Dengan jumlah karyawan sebanyak 37 orang maka keseluruhan dijadikan sampel penelitian yang ditentukan dengan teknik *Nonprobability sampling* dan diolah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Berfikir
Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*
Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan



Sumber : Jumani Monica, (2017) , Sri Lestari, (2018)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini memperlihatkan bahwa seluruh data valid karena nilai korelasinya diatas 0,30 dan nilai alpha diatas 0,60. Dari hasil uji asumsi klasik, data pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal, tidak memiliki gejala multikolinearitas, dan terbebas dari gejala heteroskedastisitas sehingga data dapat diuji lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	17.082	5.791		2.950	.006	
1	Stres kerja	.270	.075	.546	3.596	.001
	Kepuasan kerja	-.223	.095	-.356	-2.342	.025

Sumber: Data diolah, 2021

Dari table dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 17,082 + 0,270X1 - 0,223X2 + e$

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.729	2.920

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.729 atau 72,9% variabel bebas dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 2 hasil uji t sebagai berikut:

1. Stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y) $t_{hitung} = 3,596$ dan nilai signfikansi = 0,001.
2. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y) $t_{hitung} = - 2,342$ dan nilai signfikansi = 0,025.

Tabel 4. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842.834	2	421.417	49.412	.000 ^b
	Residual	289.976	34	8.529		
	Total	1132.811	36			

Dari tabel 4 terlihat bahwa stress kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dilihat dari $F_{hitung} = 49,412$ dan nilai $Sig_{hitung} = 0,000$.

Simpulan

Hasil kajian yang dilakukan terlihat bahwa stres kerja berhubungan searah dengan *turnover intention*. Stres kerja yang meningkat memijui peningkatan *turnover intention* pada PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. Kepuasan akan menyebabkan penurunan pada *turnover intention* sebab hubungan yang terjalin antara kepuasan dan *turnover intention* adalah negative. Stres kerja dan kepuasan secara bersama – sama dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan.

Melihat hasil penelitian tersebut PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan diharapkan selalu memberikan waktu kerja yang sesuai dengan standar jam kerja. PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan hendaknya meningkatkan gaji yang diberikan kepada karyawan, agar sesuai dengan beban kerja. PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan diharapkan memberikan kompensasi yang sesuai serta memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartono. (2002). *No TitleManajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Jakarta. PT. Prehallindo.
- Hasibuan, S. M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, Y. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention pada PT. bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar*. *Jurnal Vol.7, No.6, 2018: 3412-3441*.
- Lestari, Y. T. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Tuntutan Kerja Terhadap Turnover Intention*.
- Mobley, H. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Monica, T. J. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Hotel Taman Harum & Hotel Bali Spirit*. *Jurnal Vol. 6, No.3, 2017: 16644-1673*.
- Ningsih, W. S. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Toya Devasya Natural Hot Spring & Camping Resort*. *Jurnal Vol.8, No.10, 2019: 5907-5927*.
- Riani, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua*. *Jurnal Vol.6, No.11, 2017 :5970-59998*.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention*. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 2(2), 79-90.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organization behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rori, W. F. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Trimix Perkasa Bitung*. *Jurnal Vol.9, No. 3, 202 : 504-514*.
- Saraswati, V. P. (2017). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Harris Kuta-Galleria, Bali*. *Jurnal Vol.6, No.6, 2017: 2995-3021*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung Alfabeta.