

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA PT TASPEN KCU BANDUNG)

### *THE EFFECT OF JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION (CASE STUDY OF PT TASPEN KCU BANDUNG)*

Annisa Rochmah Firdausi<sup>1</sup>, Romat Saragih<sup>2</sup>

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

[annisar60@gmail.com](mailto:annisar60@gmail.com)<sup>1</sup>, [saragih@ypt.or.id](mailto:saragih@ypt.or.id)<sup>2</sup>

#### Abstrak

PT Taspen merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan program pembayaran pensiun dan program tabungan hari tua. Pada PT Taspen KCU Bandung terdapat fenomena *turnover* yang merupakan bentuk nyata dari *turnover intention*. Salah satu faktor *turnover intention* yaitu karyawan memiliki stres kerja yang tinggi. Perusahaan harus dapat mengelola stres kerja karyawan agar dapat meminimalisir *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Taspen KCU Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 50 karyawan PT Taspen KCU Bandung. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh.

Hasil yang didapat pada variabel *turnover intention* tertinggi pada dimensi *thinking of quit* pada indikator berfikir untuk keluar apabila ada perusahaan lain yang menawarkan karir yang lebih baik. Sedangkan pada variabel stres kerja tertinggi pada dimensi *stressor grup* atau kelompok.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 61,3% dan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Uji-t juga menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

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

#### Abstract

*PT Taspen KCU Bandung is a company engaged in pension payment program services and old age savings programs. At PT Taspen KCU Bandung there is a phenomena of turnover which is a real form of turnover intention One of the turnover intention factors is that employees have high work stress. Companies must be able to manage employee work stress in order to minimize turnover intention. This study aims to determine the effect of work stress on turnover intention at PT Taspen KCU Bandung.*

*This research uses quantitative methods, the data analysis used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. The sample used in this study were 50 employees of PT Taspen KCU Bandung. The sampling technique used in this study is saturation sampling.*

*The conclusion is on the highest turnover intention variable on the thinking of quit dimension on the indicator thinking to exit when there are other companies that offer better careers. Whereas the highest work stress variable is in the group or group stressor dimension.*

*Based on the result that work stress affects turnover intention by 61.3% and the remaining 38.7% is influenced by other variables. The t-test also shows the result that work stress has a significant effect on turnover intention.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal paling penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi, sedangkan manajemen yang efektif merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut [10]. Faktor sumber daya manusia adalah elemen yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan sehingga nantinya dapat bekerja lebih efisien, secara efektif dan produktif untuk perusahaan [9]. Karyawan dalam perusahaan lebih baik tidak hanya saja dipandang sebagai modal, tetapi juga lebih merupakan salah satu sumber risiko.

Salah satu risiko yang besar dalam sebuah organisasi yaitu tingginya tingkat *turnover* atau karyawan meninggalkan perusahaan, *turnover* merupakan bentuk nyata dari *turnover intention*. Menurut Witasari,

*turnover intention* dilakukan karyawan karena mereka sudah tidak lagi merasa apa yang ada di lingkungannya sesuai dengan apa yang mereka harapkan [2]. Oleh sebab itu perusahaan harus mengerti bagaimana mengelola karyawan dengan baik terutama bagi mereka yang memiliki kualitas baik dan memiliki dampak positif bagi perusahaan.

Dari sekian banyak hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu bagaimana menjaga agar para karyawan tidak mengalami stres kerja yang berlebihan. Menurut Rifai, stres memiliki arti yang berbeda bagi masing-masing individu, apabila seorang karyawan mengalami stres yang besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan serta pekerjaannya [7].

Menurut Hasibuan [7] ada beberapa faktor yang menimbulkan stres kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

sebaiknya penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan, dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-deskriptif. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan analisis penelitian yaitu analisis regresi linier sederhana.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses dalam memperoleh, menilai, kompensasi yang diterima karyawan, hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keprihatinan keadilan [1]. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk turut membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat [4].

### 2.2 Turnover Intention

Wasposito, *et al.* mengatakan *turnover intention* merupakan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dengan mencari tempat kerja yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya [5]. Menurut Mathis & Jackson Proses terjadinya *turnover* sangat merugikan perusahaan apalagi jika yang melakukan *turnover* adalah karyawan yang berpotensi, karyawan yang melakukan *turnover* harus segera digantikan [2].

Mobley menyebutkan ada tiga dimensi dari *turnover intention*, yaitu sebagai berikut:

- a. *Thinking of quitting* (memikirkan untuk keluar). Individu berpikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Berawal dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, lalu karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- b. *Intention to search for alternatives* (pencarian alternatif pekerjaan). Karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. *Intention to quit* (niat untuk keluar). Karyawan berniat untuk keluar apabila mereka telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan pada akhirnya akan ada keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

### 2.3 Stres Kerja

Fahmi menyatakan bahwa stress adalah dimana keadaan menekan bagi diri dan jiwa seseorang yang ada di luar kemampuan dan dapat mengganggu kesehatan bila dibiarkan [3]. Stres kerja menurut Ivanchevich & Matteson adalah adanya suatu tekanan yang muncul dan disebabkan oleh faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja [6]. Target kerja yang berat, adanya waktu yang terbatas dan tidak sesuai dengan keinginan hati nurani individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan juga menyebabkan stres terjadi. Setiap individu tidak dapat menghindari stres, yang dapat dilakukan hanya bagaimana mengelola stres dengan baik.

Ivanchevich & Matteson mengatakan sumber potensial stres yaitu yang disebut *stressor*. *Stressor* merupakan kondisi yang menyebabkan stres dan kategori *stressor* yang dapat memicu stres [6], yaitu:

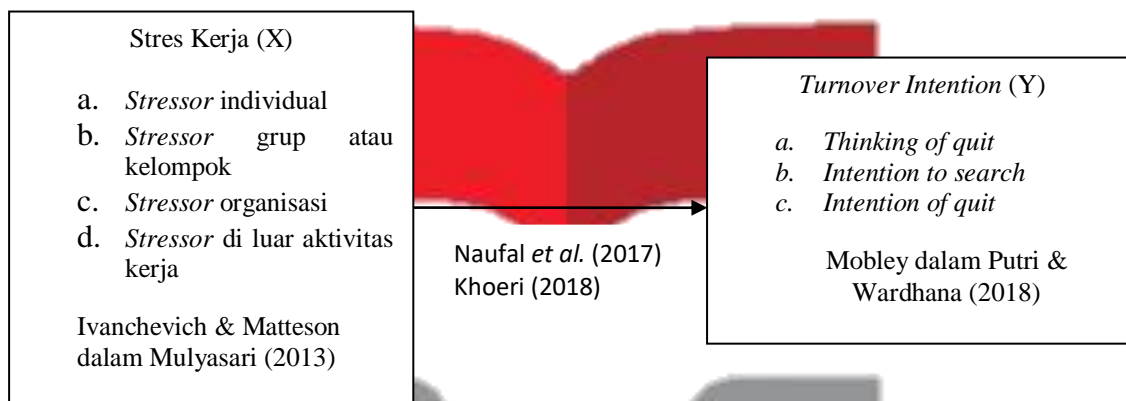
- a. *Stressor individual*. Faktor-faktor yang menjadi potensi sumber stres individu adalah konflik peran, beban kerja berlebihan, dan langkah perubahan.
- b. *Stressor grup atau kelompok*. Faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai potensi sumber stres grup atau kelompok, yaitu partisipasi, perilaku manajerial, dan hubungan di dalam grup atau kelompok.
- c. *Stressor organisasi*. Faktor organisasi yang diidentifikasi sebagai potensi sumber stres, antara lain teknologi, budaya organisasi, dan kurangnya kesempatan karir.

- d. Stressor di luar aktivitas kerja. Faktor di luar aktivitas kerja yang diidentifikasi sebagai potensi sumber stres, antara lain masalah keluarga dan masalah ekonomi.

#### 2.4 Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention

Stres kerja yang berlebih akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Adanya hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Sabilla di Surakarta menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* [8]. Penelitian [6] menunjukkan hasil dimana setiap dimensi pada stres kerja yaitu *stressor* individual, *stressor* grup atau kelompok, *stressor* organisasi dan *stressor* di luar aktivitas kerja secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan dari beberapa penelitian terdahulu bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*.

#### 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### 3. PEMBAHASAN

#### 3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian kepada total 50 responden dengan hasil mayoritas laki-laki sebesar 56% atau 35 responden, mayoritas berusia >40-50 tahun sebesar 48% atau 24 orang, mayoritas memiliki pendidikan terakhir S1/S2/S3 sebesar 54% atau 27 orang, mayoritas memiliki masa kerja 11-15 tahun yaitu sebesar 38% atau 19 orang.

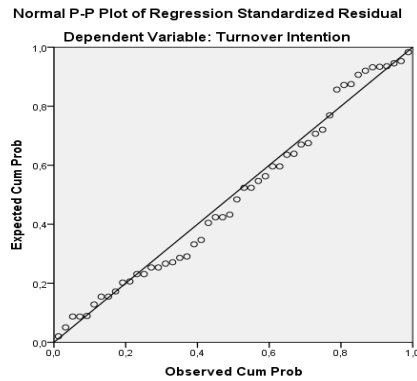
#### 3.2 Analisis Deskriptif

Variabel *turnover intention* (Y) memiliki nilai total sebesar 62% dengan kategori cukup. Nilai tertinggi yaitu ada pada dimensi *thinking of quit* (memikirkan untuk keluar) sebesar 63,8% sedangkan nilai terendah yaitu ada pada dimensi *intention to search* (pencarian alternatif pekerjaan) sebesar 60,3%.

Variabel stres kerja (X) memiliki nilai total 56,7% dengan kategori cukup. Nilai tertinggi yaitu ada pada dimensi *stressor* grup atau kelompok sebesar 60,7% sedangkan nilai terendah yaitu ada pada dimensi *stressor* organisasi sebesar 50,1%.

#### 3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui data variabel yang akan dihasilkan pada persamaan regresi berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal [11]. Hasil uji normalitas ada pada Gambar 2 berikut:

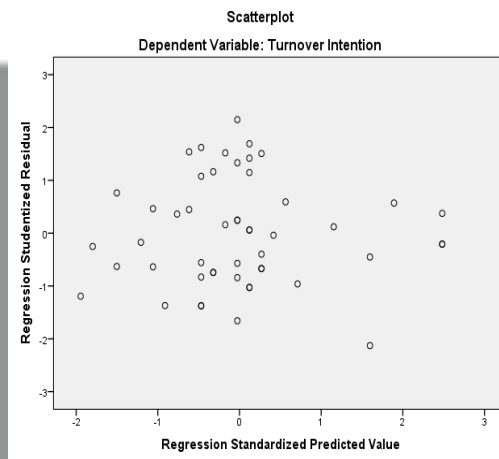


**Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot**

Gambar 2 menunjukkan bahwa data yang didapatkan memiliki distribusi normal. Dapat dilihat dengan adanya titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

### 3.4 Uji Heterokedastisitas

Dalam uji heterokedastisitas bertujuan untuk diketahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik apabila hasil menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas dengan kriteria tidak terdapat pola yang jelas, titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heterokedastisitas ada pada Gambar 3 berikut:



**Gambar 3 Uji Heterokedastisitas**

Dari Gambar 3 terlihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada regresi, sehingga model regresi bisa digunakan untuk melakukan penelitian.

### 3.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen yaitu stres kerja dengan variabel dependent yaitu *turnover intention*. Hasil ada pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,982	3,732		1,335	,188
Stres Kerja	,683	,078	,783	8,724	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari hasil penelitian diperoleh model regresi berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,982 + 0,683X$$

Persamaan tersebut bila diterjemahkan akan seperti:

- Nilai konstanta sebesar (a) = 4,982. Ini memiliki artian nilai konstanta jika variabel stres kerja = 0, maka *turnover intention* pada PT Taspen KCU Bandung tetap sebesar 4,982. Hal ini berarti jika variabel Y yaitu *turnover intention* tidak dipengaruhi oleh stres kerja, maka rata-rata *turnover intention* bernilai 4,982.
- Koefisien regresi X (b) sebesar 0,683 menyatakan bahwa jika stres kerja meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,683.

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut memiliki nilai positif, yang artinya Stres Kerja (X) memberikan pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y).

### 3.6 Uji Hipotesis (uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah stres kerja benar-benar memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk membuktikannya akan dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

H0: t-hitung < t-tabel, maka Stres Kerja tidak ada pengaruh terhadap *Turnover Intention*

H1: t-hitung ≥ t-tabel, maka Stres Kerja ada pengaruh terhadap *Turnover Intention*

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 8,724. Kemudian nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan n = 50 adalah 2,011. Dengan rumus perhitungan:

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= (\alpha/2 : n-k-1) \\ &= (0,05/2 : 50-1-1) \\ &= (0,025 : 48) \\ &= 2,011 \text{ (pada distribusi nilai t-tabel)} \end{aligned}$$

karena t-hitung ≥ t-tabel maka H1 diterima, H0 ditolak. Artinya Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### 3.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 2 Koefisien Determinasi

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 <sup>a</sup>	,613	,605	3,71461

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diketahui nilai R square sebesar 0,613. Maka dapat digunakan perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= 0,613 \times 100\% \\ &= 61,3\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,613 atau 61,3% yang dapat diartikan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel *turnover intention* sebesar 61,3% pada karyawan PT Taspen KCU Bandung dan sisanya 38,7% *turnover intention* pada karyawan PT Taspen KCU Bandung dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan tentang pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Taspen KCU Bandung diperoleh kesimpulan sebagai berikut

- a. Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif variabel *turnover intention* pada PT Taspen KCU Bandung dengan menggunakan analisis deskriptif memperoleh nilai total dalam “kategori cukup” dengan nilai tertinggi pada dimensi *thinking of quit* (memikirkan untuk keluar) yaitu berfikir untuk keluar apabila ada perusahaan lain yang menawarkan karir yang lebih baik.
- b. Stres kerja pada PT Taspen KCU Bandung juga termasuk dalam kategori cukup dan nilai tertinggi ada pada dimensi *stressor grup* atau kelompok.
- c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Taspen KCU Bandung.

#### Daftar pustaka

- [1] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [3] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta..
- [4] Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Laksana, I. G., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*
- [6] Mulyasari, D. S., & Sembiring, J. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Divisi Wafer PT Mayora Indah TBK Pabrik Cabang Batucapeper-Tangerang. *Universitas Telkom, S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika* .
- [7] Putri, V. H. (2018). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan. *Universitas Telkom, S1 Ilmu Administrasi Bisnis* .
- [8] Sabilla, A. P. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *libraryums*.
- [9] Saragih, R. (2018). Ethical Leadership's Effect on Employee Discipline: Case of An Indonesian Telecommunication Company. *IEOM Society International* .
- [10] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.