

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN DI PT. X  
*RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND EMPLOYEE TURNOVER  
INTENTION AT PT. X***

**Lorenza Lua 1<sup>(1)</sup>, Sri Aryanti Kristianingsih 2<sup>(2)</sup>**

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Jawa Tengah 2<sup>(1,2)</sup>

Email: enzalua87@gmail.com<sup>(1)</sup>, sri.kristianingsih@uksw.edu<sup>(2)</sup>

**Abstrak:** Permasalahan tingginya *turnover intention* merupakan masalah yang serius bagi perusahaan. Perputaran yang tinggi mengancam daya saing strategis perusahaan karena tingginya *turnover intention* terjadi pada karyawan yang terlatih dan memiliki peran penting dalam perusahaan. Permasalahan *turnover intention* akan sangat berdampak pada stabilitas perusahaan dan menimbulkan masalah bagi perusahaan. Permasalahan *turnover intention* juga dialami oleh PT. X yang kegiatannya mencakup internet marketing dan *business online*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan stres kerja dengan *turnover intention* karyawan di PT. X. Tipe penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif korelasi yang menekankan pada data numerik dan diolah dengan metode statistik. Subjek penelitian adalah semua karyawan yang bekerja di PT. X yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner dengan menggunakan skala likert 4 pilihan jawaban. Metode analisis data adalah metode analisis statistik regresi linier dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 26*. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara stres kerja dan *turnover intention*, artinya semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi juga *turnover intention* karyawan yang bekerja di PT. X begitupun sebaliknya, semakin rendah Stres Kerja maka semakin rendah juga *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dan *turnover intention* di PT. X.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, *Turnover intention*, karyawan

**Abstract :** *The problem of high turnover intention is a serious problem for companies. High turnover threatens the company's strategic competitiveness because high turnover intention occurs in employees who are trained and have an important role in the company. The problem of turnover intention will greatly impact the stability of the company and cause problems for the company. The problem of turnover intention is also experienced by PT. X whose activities include internet marketing and online business. The purpose of this study was to analyze the relationship between job stress and employee turnover intention at PT. X. The type of research used is a correlational quantitative approach that emphasizes numerical data and is processed by statistical methods. The research subjects are all employees who work at PT. X, totaling 41 people. The sampling technique used in this research is saturated sampling. The data collection technique used is a questionnaire using a Likert scale with 4 answer choices. The data analysis method is a linear regression statistical analysis method using IBM SPSS Statistics 26 software. The results of this study are that there is a positive relationship between work stress and turnover intention, meaning that the higher the work stress, the higher the turnover intention of employees working at PT. X and vice versa, the lower the work stress, the lower the turnover intention. So it can be concluded that there is a positive relationship between work stress and turnover intention at PT. X.*

**Keywords:** Job Stress, *Turnover intention*, employees

## PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis di era sekarang ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus mampu memiliki keunggulan bersaing dan kapabilitas yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi tentunya diperlukan sumber daya yang berkualitas. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut, organisasi membutuhkan SDM yang solid dan berkualitas (Samsuni, 2017). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat terwujud jika manajemen organisasi mampu memberikan berbagai kondisi pendukung, salah satunya mengacu pada *turnover intention* (Hendarsyah, 2019).

*Turnover intention* merupakan kecenderungan atau tujuan seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya dengan sengaja, sesuai dengan keputusannya sendiri. Ini termasuk perenungan untuk pergi, kerinduan untuk mengamankan posisi lain, dan keinginan untuk meninggalkan pergaulan (Mobley, 2011). Chen, Ran & Zhang (2019) menjelaskan bahwa, niat keluar (*turnover intention*) umumnya dipandang sebagai pergerakan pegawai keluar dari suatu perusahaan yang dianggap sebagai konsep dua dimensi, yang membedakan antara tindakan keluar secara sukarela atau tidak sukarela, dan antara keluar dan bergabungnya seseorang ke suatu perusahaan.

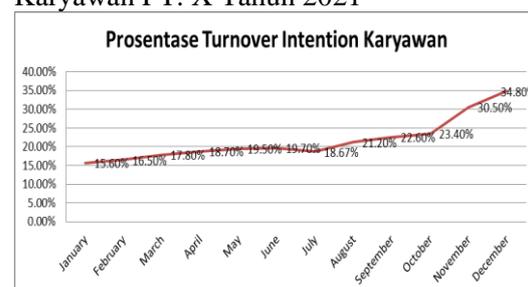
Terjadinya *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa aspek. Menurut Mobley (2011) bagian dari perkiraan “harapan omzet” terdiri atas; (a) memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), mencerminkan orang untuk merenungkan pulang atau tetap di tempat kerja. Dimulai dengan kekecewaan kerja yang dirasakan oleh perwakilan, kemudian para pekerja mulai berpikir untuk meninggalkan lingkungan kerja mereka yang sedang berlangsung; (b) pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), mencerminkan keinginan tunggal untuk mencari pekerjaan di berbagai asosiasi. Dengan asumsi pekerja telah sering berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain, perwakilan tersebut akan berusaha

untuk mendapatkan pekerjaan baru di luar organisasinya yang dianggap lebih baik; (c) niat untuk keluar (*Intention to quit*), mencerminkan orang yang berencana untuk pergi. Pekerja tersebut berencana untuk pergi ketika dia telah mendapatkan pekerjaan yang lebih unggul dan akan berakhir dengan pilihan perwakilan untuk tetap tinggal atau mencari pekerjaan di tempat lain.

*Turnover intention* bisa terjadi dalam suatu organisasi dalam bentuk pengunduran diri, pemberhentian atau meninggalkannya seorang anggota organisasi. Salah satu permasalahan yang diakibatkan oleh pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik adalah munculnya niat meninggalkan pekerjaan oleh karyawan (Waspodo, 2013).

Permasalahan tingginya *turnover intention* merupakan masalah yang serius bagi perusahaan. Perputaran yang tinggi mengancam daya saing strategis perusahaan, apalagi jika tingginya *turnover intention* terjadi pada karyawan yang terlatih dan memiliki peran penting dalam perusahaan. Permasalahan *turnover intention* akan sangat berdampak pada stabilitas perusahaan dan menimbulkan masalah bagi perusahaan. Permasalahan *turnover intention* juga dialami oleh PT. X yang kegiatannya mencakup internet marketing dan *business online*. Permasalahan *turnover intention* yang terjadi di PT. X bisa dilihat dari tingkat *turnover* karyawan yang terjadi. Adanya masalah *turnover* yang terjadi mengindikasikan bahwa ada masalah *turnover intention* di PT. X. Jika masalah *turnover intention* dibiarkan begitu saja maka akan meningkatkan permasalahan *turnover intention* pada perusahaan PT. X. Berikut ini adalah data *turnover intention* perusahaan dalam 1 tahun terakhir:

**Gambar 1.** Data *Turnover intention* pada Karyawan PT. X Tahun 2021



Berdasarkan grafik tersebut diketahui bahwa jumlah persentase karyawan yang

keluar pada PT. X pada tahun 2021 mengalami peningkatan di bulan Januari sampai dengan Desember dari 15,60% menjadi 34,80%. Naiknya *turnover intention* karena karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 22 Januari 2022 kepada 7 orang karyawan, terdapat 2 orang karyawan yang bekerja di bagian sales yang menyatakan bahwa mereka telah melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, dan tidak ada masalah dalam bekerja. Namun 2 karyawan lainnya di bagian *sales* juga menyatakan bahwa, terdapat masalah yang dirasakan mereka sehingga ingin berpindah pekerjaan, dan sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Terdapat 3 karyawan lainnya di bagian marketing yang menyatakan bahwa mereka tidak dapat bekerja secara optimal, sehingga hal ini mendorong mereka memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 22 Januari 2022 di PT. X penyebab stres kerja paling banyak disebabkan oleh tuntutan tugas dan peran. Karyawan dituntut untuk cepat tanggap atau *fast response* dan kejar target penjualan, sehingga membuat karyawan harus melayani konsumen meski bukan pada jam kerja. Tuntutan tugas dan peran merupakan salah satu faktor organisasional yang menyebabkan stres. Selain tuntutan tugas dan peran. Hal tersebut mendukung pendapat dari Robbin (2013) yang menyatakan bahwa, salah satu faktor penyebab *turnover intention* adalah stres kerja. Jika seseorang merasa stres atau tekanan kerja yang dialaminya tinggi, maka ia tidak akan merasa betah dalam sebuah perusahaan dan meningkatkan *turnover intention*.

Robbin (2013) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang benar-benar diinginkannya, dan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi penting. Sunrawali & Alimuddin (2020) menambahkan bahwa stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan terjadi, sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Javed, Ahmad, Iqbal & Hamad (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa swasta selalu memiliki reputasi menuntut pegawai untuk bekerja lebih keras dari pada organisasi sektor publik yang pada gilirannya menyebabkan beban kerja dan beban kerja. Faktor yang membuat karyawan

berpikir apakah mereka harus melanjutkan dengan organisasi yang sama atau beralih ke perusahaan yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Stres kerja akan berdampak negatif baik bagi individu karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami tekanan yang berat dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini akan merugikan perusahaan jika tidak menjadi perhatian perusahaan.

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek. Menurut Robbin (2013) aspek stres kerja antara lain: *pertama*, aspek fisiologis; tanda awal yang terlihat ketika mengalami stres biasanya merupakan gejala fisik. Penelitian telah menunjukkan bahwa stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme, peningkatan denyut jantung, peningkatan tekanan darah, sakit kepala, dan bahkan penyakit jantung. *Kedua*, aspek psikologis; tanda paling sederhana dari stres kerja adalah ketidakpuasan kerja. Namun stres juga muncul dalam kondisi psikologis lainnya, seperti gugup, cemas, mudah tersinggung, bosan dan suka menunda-nunda. *Ketiga*, aspek perilaku; meliputi penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran (*absenteeism*), pergantian karyawan (*employee turnover*), serta peningkatan konsumsi alkohol dan tembakau, perubahan kebiasaan makan, gagap, lekas marah, dan jadwal tidur yang tidak teratur.

Perwakilan yang mengalami tekanan kerja akan menghadapi beban kerja yang berat, sehingga berdampak pada menurunnya pelaksanaan, yang berhubungan dengan tujuan *turnover*. Hubungan tersebut berdasarkan bahwa tekanan dihubungkan dengan reaksi perubahan tunggal terhadap tegangan di tempat kerja. Dampak *turnover* yang tinggi adalah perusahaan bisa mengalami kerugian terus menerus (Gunadi, Siahaan & Adji, 2021). Pengaruh stres terhadap *turnover intention* bisa terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Stres yang tinggi dapat menyebabkan penyempitan perspektif dalam berpikir, penurunan kapasitas memori, penurunan daya evaluasi terhadap pilihan alternatif dan hasil yang memburuk, sehingga menarik untuk diteliti karena ini dapat memengaruhi kinerja seseorang dan berdampak pada *turnover* (Sari, Winda dan Purnama, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Supriyati, dan Purnama (2018) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara tekanan kerja dan tujuan *turnover intention* yang representatif. Nilai  $r^2 = 0,066$  benar-benar bermaksud bahwa dalam penelitian ini tekanan kerja hanya memberikan kontribusi 6,6% terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Helsya (2019) juga menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan keinginan berpindah kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianingtiyas (2020) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pelayanan kampung marketer yang ada di Purbalingga, dengan jumlah karyawan yang masuk adalah 1 karyawan dan jumlah karyawan yang keluar adalah 4 karyawan per tahunnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian Bhat, Shagufta & Rainayee (2020) bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* pada karyawan akan meningkat apabila mereka melihat adanya peluang alternatif eksternal, dan mengalami stres kerja yang tidak semestinya di tempat kerja mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuda dan Ardana (2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel *holiday inn express*, dimana stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa stres terhadap pekerjaannya, maka intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya akan semakin besar pula. Hasil yang sama diperoleh juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Andini, Sunuharyo dan Utami (2018) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Indolakto Factory Pandaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2021) menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi level stres

tidak memengaruhi peningkatan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Nurdiansyah (2021) juga menyimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki hubungan dengan *turnover intention*.

Penelitian Aseptia dan Pramitasari (2022) menjelaskan bahwa stres kerja berhubungan terhadap *turnover intention*. Hal ini memiliki arti bahwa semakin besar tingkat stres kerja, maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan wanita. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan wanita semakin banyak mengalami indikator stres kerja, maka peluang keinginan karyawan wanita untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin besar.

Berdasarkan berbagai hal yang sudah dijelaskan di latar belakang sebelumnya, permasalahan yang ada pada PT. X ini menarik untuk diteliti, karena karyawan yang bekerja pada bidang staf keuangan dan teller biasanya jarang terjadi *turnover intention*. Akan tetapi di PT. X ini malah terjadi permasalahan, dimana *turnover intention* mengalami peningkatan selama satu tahun terakhir, sehingga ini menjadi fenomena menarik untuk menelisik faktor-faktor apa yang mempengaruhinya. *Turnover intention* karyawan perlu diteliti untuk menghindari kerugian total bagi organisasi atas pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lainnya dari pegawai yang keluar, karena akan mengakibatkan beberapa informasi internal perusahaan dapat menyebar keluar dari perusahaan (Gunadi, Siahaan & Adji, 2021).

Terdapat kesenjangan hasil penelitian mengenai stres dapat memicu terjadinya hal yang berkaitan dengan karyawan, terutama dengan *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek dan hasil yang kontradiktif. Subjek yang dilibatkan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. X, sedangkan pada penelitian Yuda dan Ardana (2017) sampelnya adalah karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya, Kuta Bali. Karakteristik yang membedakan adalah PT. X bergerak di bidang jasa keuangan, sedangkan penelitian sebelumnya bergerak di bidang manufaktur dan jasa hotel. Selain itu juga terdapat perbedaan dari beberapa hasil penelitian yang dikemukakan yang kontradiktif, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali tentang

hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* karyawan di PT. X.

Berdasarkan uraian di atas, dari fenomena yang terjadi dan juga adanya *research gap* penelitian terdahulu mengenai pengaruh antara stres kerja dengan *turnover intention*, maka tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* karyawan di PT. X.

Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan *turnover intention* karyawan di PT. X. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi juga *turnover intention* karyawan yang bekerja di PT. X, begitupun sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin rendah juga *turnover intention*.

## METODE

### Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah stres kerja sebagai variabel independen (X) dan *turnover intention* sebagai variabel dependen (Y).

### Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. X yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh.

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Jenis skala yang digunakan adalah skala psikologi. Pada penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala bertingkat menggunakan modifikasi skala likert dengan 4 poin.

Stres kerja diukur dengan skala likert menurut Robbin (2013) yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Pada skala stres kerja dari 20 item terdapat 2 yang gugur dan 18 item yang valid dengan koefisien ketergantungan sebesar 0,876. Berdasarkan hasil analisis tersebut, pada putaran pertama dinyatakan 2 item gugur dan 18 item valid.

Pada penelitian ini, pengukuran stres kerja menggunakan skala likert yang termasuk dalam skala Ordinal, dengan menggunakan 4 poin skala (1 sampai 4). Pada pernyataan stres kerja, terdapat 4 kategori jawaban, yaitu

kategori jawaban Sangat Setuju yang diberi skor 4, Setuju diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju diberi skor 1. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja.

*Turnover intention* diukur dengan skala likert menurut Mobley (2011) yaitu memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) dan niat untuk keluar (*Intention to quit*). Pada skala *Turnover intention* dari 15 item pada putaran pertama dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,843. Berdasarkan hasil analisis tersebut, pada putaran pertama dinyatakan 2 item gugur dan 13 item valid. Pada putaran kedua dapat diketahui hasil dari analisis uji validitas *try out* item dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,859. Terdapat 13 item valid dan tidak terdapat item yang gugur.

Pada penelitian ini, pengukuran *Turnover intention* menggunakan skala likert yang termasuk dalam skala Ordinal, dengan menggunakan 4 poin skala (1 sampai 4). Pada pernyataan *Turnover intention*, terdapat 4 kategori jawaban, yaitu kategori jawaban Sangat Setuju yang diberi skor 4, Setuju diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju diberi skor 1. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka menunjukkan bahwa semakin tinggi *Turnover intention*.

### Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan program *software IBM SPSS Statistics 26*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi. Dalam penelitian ini dilakukan uji instrumen penelitian (valid dan reliabel), uji asumsi (normalitas dan linieritas), uji korelasi, dan uji regresi linear

## HASIL

### Uji Deskriptif

Nilai rata-rata umum variabel tekanan kerja diingat untuk kelas tinggi dengan nilai tipikal 3,5744 dan sebagian besar responden menjawab pada nomor 4 dari 5 yang diberikan skala likert.

Nilai *mean* secara keseluruhan pada variabel *turnover intention* termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,5886 dan sebagian besar responden

menjawab pada 4 dan 5 yang artinya setuju dan sangat setuju.

**Tabel 1. Hasil Uji Coba Skala Stres Kerja**

Aspek	Favourable		Unfavourable		Jumlah
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Tuntutan tugas	1, 2, 3, 4				4
Tuntutan peran	5, 6, 7, 8				4
Tuntutan antar pribadi	10, 12	(9),(11)			4
Struktur organisasi	14, 15, 16		13		4
Kepemimpinan organisasi	17, 18, 20		19		4
<b>Jumlah</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

Skala stres kerja dilakukan dengan melakukan uji coba kepada 41 karyawan yang bekerja di PT. X yang berjumlah 20 item yang terdiri dari 18 item *favorable* dan 2 item *unfavorable*. Hasil pada putaran pertama dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,876. Berdasarkan hasil analisis tersebut, pada putaran pertama dinyatakan 2 item gugur dan 18 item valid. Pada putaran kedua dapat diketahui hasil dari analisis uji validitas *try out* item dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,886. Terdapat 18 item valid dan tidak terdapat item yang gugur.

**Tabel 2. Hasil Uji Coba Skala Turnover intention**

Aspek	Favourable		Unfavourable		Jumlah
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Memikirkan untuk keluar ( <i>Thinking of Quitting</i> )	1, 2, 3, 4, 5	-			5
Pencarian alternatif pekerjaan ( <i>Intention to search</i> )	7, 8, 9, 10	(6)			5
niat untuk keluar ( <i>Intention to quit</i> )	12, 13, 14, 15	(11)			5
<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>

Hasil pemeriksaan informasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konsekuensi dari penilaian pilihan hal harapan *turnover* didapat pada babak penyisihan dengan koefisien ketergantungan sebesar 0,843. Dilihat dari hasil pemeriksaannya, pada siklus primer 2 hal dinyatakan tidak sah dan 13 hal dinyatakan sah. Evaluasi dengan koefisien ketergantungan sebesar 0,859. Ada 13 hal yang substansial dan tidak ada hal yang drop out.

## Uji Asumsi Uji Normalitas

Nilai uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai p-value sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ). Artinya distribusi data pada penelitian ini telah normal karena nilainya  $0.200 > 0.05$ .

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

	Unstandardized Residual
N	41
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

## Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linieritas kedua variabel, diketahui bahwa variabel stres kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan lurus dengan nilai  $F = 9.200$  dan nilai kepentingan menunjukkan angka 0,004 ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 4. Uji Linearitas Variabel Stres Kerja dan Turnover intention**

Nilai F	Signifikansi	P
9,200	0,004	$p < 0,05$ (linear)

## Uji Korelasi

Dari perhitungan uji korelasi kedua variabel, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel stres kerja dan *turnover intention* yang diperoleh nilai  $r = 0,323$  dengan  $sig. = 0,004$ .

**Tabel 5. Hasil Uji Korelasi**

Variabel	Koefisien korelasi	Sig.
Stres Kerja	<b>0,323</b>	<b>0,004</b>
<i>Turnover intention</i>		

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,437	0,191	0,170	4,420352

Dilihat dari hasil pengujian pada tabel 6. terlihat bahwa nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,170. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi *turnover intention* sebesar 17%. Melalui penjabaran tabel di atas dapat dikatakan bahwa *Turnover intention* pada karyawan yang bekerja di PT.X ditentukan sebesar 17% oleh stres kerja dan 83% lainnya ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak diungkap pada penelitian ini.

## Uji Regresi Linear

Pengujian regresi digunakan untuk melihat atau mengetahui pengaruh antara stres kerja dan *turnover intention*. Dilihat dari hasil pengujian menggunakan SPSS 25.0. diketahui bahwa koefisien regresi antara stres kerja dan *turnover intention* sebesar = 0,323 dengan  $p$  value = 0,004 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kedua faktor yaitu stress kerja dan *turnover intention*. Semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan yang bekerja di PT. X begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah *turnover intention*. Adanya hubungan positif pada kedua faktor tersebut menunjukkan bahwa spekulasi yang mendasari atau hipotesis yang diajukan adalah diterima.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pemeriksaan diketahui bahwa nilai koefisien hubungan stres kerja dan *turnover intention* adalah = 0,323 dengan nilai = 0,004 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel stres kerja dan *turnover intention*, yang menyiratkan bahwa semakin tinggi tekanan kerja, semakin tinggi harapan *turnover* perwakilan yang bekerja di PT. X begitu juga sebaliknya, semakin rendah stres maka semakin rendah *turnover intention* nya.

*Turnover intention* adalah pemeriksaan antara bagian dan keluarnya pekerja dari suatu organisasi, jadi *turnover Intention* adalah tujuan untuk berhenti dan meninggalkan perwakilan dari suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tujuan *turnover intention* adalah pemenuhan pekerjaan, tanggung jawab hierarkis, tekanan kerja (Giovanni, Kojo & Lengkong, 2015).

Stres kerja adalah suatu keadaan di mana seseorang menjadi tertekan dalam bekerja. Faktor-faktor yang memunculkan terjadinya stres kerja yaitu, beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan dari faktor inilah yang dapat memicu *turnover intention* (Hasibuan, 2017).

Stres kerja memengaruhi *turnover intention* yaitu apabila karyawan mengalami beban kerja yang berlebih, tekanan dan sikap

pemimpin yang tidak adil, waktu dan peralatan kerja yang tidak memadai, konflik yang terjadi di dalam perusahaan, serta balas jasa dari perusahaan yang tidak sesuai, maka timbullah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan yang disebut dengan *turnover intention* dan bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan (Zhang dan Lee, 2010).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 17%. Melalui hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa *turnover intention* karyawan yang bekerja di PT. X tidak sepenuhnya ditentukan oleh stres kerja tetapi hanya sebesar 17% saja yang ditentukan oleh stres kerja, dan lainnya masih belum terjawab oleh faktor-faktor yang tidak terungkap dalam penelitian ini, misalnya pemenuhan pekerjaan dan tempat kerja. Hal ini menunjukkan hambatan dari tinjauan ini, khususnya hanya memanfaatkan tekanan kerja sebagai variabel otonom, selain itu masih banyak faktor lain yang dapat mendukung tekanan kerja seperti pemenuhan pekerjaan dan tempat kerja.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif diketahui bahwa nilai *mean* secara keseluruhan pada variabel stres kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata – rata sebesar 3,5744, dan sebagian besar responden menjawab pada angka 4 dari 4 skala likert. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. X tinggi, sehingga menimbulkan rasa ingin berpindah kerja.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif diketahui bahwa nilai *mean* secara keseluruhan pada variabel *turnover intention* termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata – rata sebesar 3,5886, dan sebagian besar responden menjawab pada angka 4 dari 4 skala likert. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden diketahui bahwa banyak karyawan PT. X yang memiliki keinginan untuk berpindah tempat bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa, stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan pada *turnover intention* agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon, Denpasar. Yuda dan Ardana (2017) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel *holiday inn express*, dimana stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal

ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa stres terhadap pekerjaannya, maka intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya akan semakin besar pula. Hasil yang sama diperoleh juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Andini (2018) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Indolakto Factory, Pandaan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya apabila stres kerja meningkat maka keinginan berpindah (*turnover intention*) juga akan meningkat yang artinya bahwa kategori pada penelitian ini termasuk tinggi. Nilai koefisien determinasi stres kerja dengan *turnover intention* adalah sebesar 0,170, artinya *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di PT. X ditentukan sebesar 17% oleh stres kerja, dan 83% lainnya ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak diungkap pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut saran yang dapat dikemukakan implikasi secara teoretis dan praktis, yaitu perusahaan harus dapat menciptakan suasana yang nyaman untuk karyawan, serta memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, agar karyawan tidak merasa tertekan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan stres. Manajemen perusahaan juga harus dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan, karena dengan turunnya tingkat stres karyawan maka akan menurunkan keinginan untuk berpindah karyawan. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambah variabel faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan seperti komitmen, hubungan dengan atasan, jumlah gaji, insentif dan sikap atasan.

### DAFTAR PUSTAKA

Andini, O. P., Sunuharyo, B. S. & Utami, H. N. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja dan turnover intention karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 1-15.

Asepta U. & Pramitasari, D. (2022). Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 13(1), 10-21.

Bhat, M., Shagufta, & Rainayee, R. (2020). Assessment Of Perceived Labor Market Conditions In Employees' Turnover Intention Model – Mediation And Moderation Analyzes. *Emerald*, 1(1), 20-28.

Chen, X., Ran, L., Zhang, Y. (2019). Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 19, 1526. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7894-7>

Dewi, B., & Wibawa, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen*, 5(6), 1-30.

Giovanni, T. M., Kojo, C., Lengkong, V.P.K. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 3 (3), 90-98.

Giovanni, T.M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA*, 11(3), 90–98.

Gunadi, L., Siahaan, A. & Adji, A. (2021). Turnover intention Analysis In Digitalization Era Within Covid-19 Pandemic Situation. *Emerging Markets: Business and Management Studies Journal*, 9 (1), 19-33.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Helsya, Veone, Poppy. (2019). Analisis Hubungan Profesionalisme dan Stres Kerja terhadap Turnover intention Auditor Internal dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Bank di Sumatera Barat). Tesis. Fakultas Ekonomi. Universitas Andalas.

- Hendarsyah. (2019). E-Commerce Di Era Industri 4.0 Dan Society 5.0. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 8(2), 171–184.
- Javed, K., Ahmad, N., Iqbal, N., & Hamad, N. (2014). Impact of organizational commitment and employee performance on the employee satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84-92.
- Listianingtias, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Customer Service Kampung Marketer Purbalingga. Bachelor Thesis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Mawadati, D., & Saputra, A.R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 22(1), 23-31.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Nainggolan, H. (2021). The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Stress On The Turnover Intention Assumption Of Employees Of PT. Asiatrust Technovima Qualiti Samarinda Branch. *Enrichment: Journal of Management*, 12 (1), 10-26.
- Nurdiansyah. (2021). The Influence of Leadership, Motivation and Work Stress on turnover intention. *Bjrm Article Journal*.
- Robbin, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. In Edisi Kesembilan Jilid 2. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Al-Falah*, XVII (31), 1-15.
- Sari, R. W., Supriyati., Purnama, R. (2018). Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. FIF Group. *Anfusina: Journal Of Psychology*, 1 (1), 20-30.
- Sunrawali, A. N., & Alimuddin, M. I. (2020). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention Driver Go Ride Gojek Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3), 1-16.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
- Yuda, I., & Ardana, K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 60-71.
- Zhang, G., & Lee, G. (2010). The Moderation Effects of Perceptions Organizational Politics on the Relationship between Work Stress and Turnover intention: An Empirical Study about Civilian in Skeleton Government of China. *iBusiness*, 2, 268–273.