

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Intensi *Turnover* pada PT. X Cabang Makassar

Effect of Work Stress on Turnover Intentions at PT. X Makassar Branch

Rosminawati*, Sri Hayati, Nurhikmah
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa.
Email: aliasadrosmin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap intensi *turnover* di PT. X Cabang Makassar. Analisis Data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi sederhana, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Sampel yang digunakan sebanyak 52 orang yang tergabung semua lapisan pegawai pada PT. X cabang Makassar. Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $1,477 < t$ tabel sebesar 2,008 dan nilai signifikan sebesar $0,146 < 0,05$ sehingga H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya hipotesis pertama “tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap intensi *turnover*” terbukti. Dapat dikatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT X Kota Makassar. Adanya stres kerja merupakan suatu hal yang umum terjadi dan dirasakan setiap karyawan maka hakikatnya stres kerja merupakan sebuah bagian dari konsekuensi dalam pekerjaan sehingga dengan adanya stres kerja tidak memiliki hubungan terhadap intensi *turnover* atau kondisi karyawan yang memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Kata Kunci: Stres Kerja, Intensi *Turnover*, Karyawan.

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of work stress on turnover intentions in PT. X Branch Makassar. Data analysis used in this study is the validity test, reliability test, classical assumptions, simple regression analysis, coefficient of determination test and hypothesis test. The sample used as many as 52 people who are members of all employees at PT. X Branch Makassar. Based on the calculation, the study obtained t of $1.477 < t$ Table of 2.008 and a significant value of $0.146 < 0.05$ so that H_a is rejected and H_o is accepted. This means that the first hypothesis “there is no significant effect of work stress on turnover intentions” is proven. It can be said that work stress has no effect on employee turnover intention of PT X Makassar. The existence of work stress is a common thing that happens and it is felt by every employee, so the essence of work stress is a part of the consequences in the work so that the existence of work stress has no relationship to turnover intentions or conditions of employees who decide to quit their jobs.

Keywords: Work Stress, Turnover Intension, Employees.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu pemangku kepentingan yang berperan penting dalam perkembangan organisasi. Aset perusahaan yang paling berharga adalah tenaga kerjanya. Keuntungan dapat meningkat sebagai hasil dari karyawan yang terlatih. Bisnis tidak dapat beroperasi secara efektif tanpa pekerja. Setiap perusahaan selalu mendorong setiap karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal dan memenuhi target disetiap waktunya. Begitu juga dengan perusahaan yang berkecimpun dalam menjamin bank dan menyalurkan pinjaman bagi setiap masyarakat atau nasabah yang membutuhkan sehingga dalam setiap proses transaksi megedepankan kehati-hatian dan syarat pelaksanaan yang jelas agar perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan dan kenyamanan kepada pihak bank maupun nasabah.

Perusahaan penjaminan bank terbesar di Indonesia adalah X, atau Penjaminan Kredit Indonesia. PT. X mendukung bank penyalur pinjaman. Berdasarkan peraturan pemerintah, salah satu fungsi PT X, khususnya ikut serta dalam pelaksanaan dan dukungan untuk pengembangan ekonomi nasional dengan lingkup bisnis yaitu Penjaminan UMKMK, Penjaminan Sistem Resi Gudang, Penjaminan KPR, Penjaminan Konstruksi, serta Penjaminan proyek, serta dengan memaksimalkan sumber daya manusia pada perusahaan sesuai dengan prinsip manajemen yang baik (Saraswati 2021).

PT. X harus melakukan manajemen karyawan yang efektif sebagai perusahaan penjamin terbesar. Karyawan dapat melakukan yang terbaik dan terbaik ketika mereka merasa nyaman dan puas di tempat kerja. Karyawan akan memilih untuk keluar dari perusahaan jika tidak mendapatkan pengelolaan dan perhatian yang memadai. Turnover mengacu pada jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan (Rossita 2018). Kecenderungan atau niat individu untuk keluar dari perusahaan adalah Turnover. Menurut Tett dan Meyer (1993), Intensi *turnover* adalah kecenderungan yang disadari dari pihak karyawan untuk mencari peluang kerja baru di berbagai organisasi. Semakin menonjol keinginan pekerja untuk resign dari organisasi, maka semakin menonjol Turnover yang benar-benar terjadi dalam organisasi tersebut. Perusahaan juga akan menderita akibat PHK karyawan, yang akan mengakibatkan biaya tambahan untuk rekrutmen, seleksi, dll. (Robbin & Judge, 2013)

Mobley (Aura, 2021) menambahkan bahwa ekspektasi *turnover* adalah berakhirnya partisipasi dalam suatu asosiasi oleh orang-orang yang ingin berganti pekerjaan dengan mendapatkan kompensasi terkait uang dari asosiasi tersebut. Efek negatif dari ketidakmampuan organisasi untuk mengelola dengan baik adalah Turnover intention. Mobley mengatakan bahwa banyak hal yang membuat orang ingin pindah. Ketidakamanan kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi, kepercayaan pada organisasi, dan kepuasan kerja adalah beberapa faktor tersebut.

Menurut data SDM, X Makassar mempekerjakan pekerja yang cukup beragam, termasuk yang omzetnya mencapai 10-15% pada tahun 2021. Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk keluar dari pekerjaannya salah satunya menumpuknya kerjaan yang diterima dan tidak selaras dengan tanggung jawabnya, serta jam kerja yang banyak dapat mengakibatkan karyawan stres di tempat kerja. Karena biaya yang besar untuk mencari dan melatih karyawan baru, banyaknya karyawan yang keluar sangat buruk bagi bisnis.

Pengalaman stres kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap fenomena niat untuk keluar. Sejak tuntutan perusahaan akan efisiensi dimulai, penting untuk memperhatikan tanda-tanda stres kerja. Setiap karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan posisinya dalam perusahaan, yang berarti bahwa setiap karyawan memiliki seperangkat tanggung jawab yang mesti dikerjakan sesuai pedoman yang sudah ada dan sesuai yang diharapkan dari atasannya. Namun, buruh gagal memenuhi tanggung jawabnya. Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh kurangnya peran yang diharapkan.

Menurut survei yang dilakukan oleh Northwestern National Life terhadap pekerja di Amerika Serikat, empat puluh persen pekerja melaporkan mengalami stres di tempat kerja, dan dua puluh lima persen pekerja menganggap pekerjaan mereka sebagai sumber stres paling signifikan dalam hidup mereka. Sementara itu, survei Universitas Yale mengungkapkan bahwa 29% pekerja Amerika mengalami stres di tempat kerja. (Azizah Musliha Fitri, 2013).

Berdasarkan temuan wawancara dengan pimpinan puncak PT. Menurut X Cabang Makassar, di antara sekian banyak tanggung jawab yang dibebankan oleh Pemerintah, yang menonjol adalah sumber daya manusia atau karyawan PT. X harus menghasilkan karya terbaik untuk bisnisnya. Kantor harus memaksa karyawan untuk menerima beban kerja. Akan ada tekanan di tempat kerja yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan jika tidak mampu menyesuaikan diri.

Berdasarkan temuan wawancara yang dilakukan dengan responden di PT. Fenomena stres kerja yang peneliti amati di PT X Cabang Makassar. Cabang X Makassar, misalnya, sangat dipengaruhi oleh tugas. Ketika tujuan perusahaan lebih tinggi dari biasanya, begitu pula karyawan PT. X cabang Makassar perlu lebih aktif bekerja dan terus memunculkan ide-ide inovatif yang akan memaksa karyawan untuk bekerja lembur dan selama akhir pekan. Karena sumber daya yang terbatas, hal ini menyebabkan beberapa karyawan memiliki tugas ganda, sehingga mengakibatkan banyak jabatan dan tugas bagi banyak karyawan. Akibatnya, beberapa karyawan yang tidak dapat menjalankan tanggung jawabnya dianggap mempertimbangkan untuk keluar.

Hal ini jelas menimbulkan kerugian karena harus dicarikan solusinya. gejala yang sering muncul pada karyawan PT. X Cabang Makassar yang bermaksud melakukan turn over karyawan dengan mencari lowongan kerja, mengeluh, tidak puas dengan pekerjaan, membuat pernyataan negatif, dan bekerja tanpa memikirkan kemajuan perusahaan. Ukuran yang digunakan sebagai indikator masalah

yang mendasar dalam organisasi adalah tingkat resign karyawan yang tinggi. Perekrutan karyawan dapat mengakibatkan pengeluaran biaya yang tinggi. Perusahaan harus dapat mencari jalan keluar yang tepat dalam menangani hal ini. Namun, tidak realistis atau bahkan diinginkan untuk mempertahankan tingkat keinginan untuk berhenti menjadi nol. Terhadap Fenomena yang terjadi pada PT. X Cab. Makassar, Peneliti berencana melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover* Pada PT X Cabang Makassar”.

Stres Kerja

Stres merupakan istilah yang berasal dari Bahasa latin *stingere* yang berarti “keras”. Istilah ini mengalami perubahan seiring dengan perkembangan penelahan yang berlanjut dari waktu ke waktu dari *straise*, *stresr*, *stresce* dan *stress*. Banyak ahli yang mendefinisikan *stress* sebagai sesuatu yang negative. Akan tetapi, tidak semua *stress* bersifat negative. *Stress* yang positif dikemukakan oleh Dr. Hans Selye, ialah *Eustress* (dari Bahasa Yunani *eu*, yang berarti baik, sebagai *euphoria*) yang mendorong dalam pengertian positif. *Eustress* diperlukan dalam kehidupan kita karena akan memberikan motivasi ke arah yang lebih baik.

Menurut Greenberg (2013) *stres kerja* adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, *stres* dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan *stres*, *stres kerja* sebagai kombinasi antara sumber-sumber *stres* pada pekerjaan, karakteristik individual, dan *stresor* di luar organisasi. *Stres kerja* adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Intensi Turnover

Intensi Turnover adalah keinginan seorang karyawan untuk pindah atau meninggalkan dari organisasinya. Menurut Halimah (2016:2) *Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover intention* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Responden

Populasi dalam penelitian ini yakni 52 karyawan dari departmen SDM X Cabang Makassar. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random*. Adapun jumlah responden yang berpartisipasi yakni sebanyak 52 sampel.

Instrumen penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yakni berupa skala dengan sejumlah pernyataan tentang variable. Skala dalam penelitian ini terdiri dari 2 variable yaitu skala *stres kerja* dan skala *intensi turnover*. Kemudian masing-masing dari skala penelitian tersebut memiliki komponen atau aspek inti yang dimana skala *stres kerja* terdapat 3 aspek yang terdiri dari 30 item dan skala *intensi turnover* terdapat 3 aspek yang terdiri dari 21 item. Adapun nilai reliabilitas skala *stres kerja* sebesar 0,887 dari 30 item dan nilai reliabilitas skala *intensi turnover* sebesar 0,727 dari 21 item pernyataan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan riset kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas, serta melakukan uji hipotesis. Adapun pengujian hipotesis akan menggunakan teknik analisis regresi sederhana, uji persial, uji koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini terdapat 52 subjek penelitian yang diteliti berdasarkan demografinya diantaranya jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, lama bekerja dan status kerja. Hasil uji demografi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Demografi Responden

	Variabel	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-laki	23
	Perempuan	29

Usia	20 – 25 tahun	23
	26 – 30 tahun	17
	30 tahun lebih	12
Usia	SMA	9
	S1	33
	S2	10
Jabatan	Agendaris	1
	Driver	2
	KKWT	5
	Manager	1
	PKWT	1
	Security	4
	Staff	38
Lama Bekerja	1 – 5 tahun	39
	6 – 10 tahun	9
	11 tahun lebih	4
Status Kerja	Tetap	32
	Kontrak	20

Berdasarkan hasil analisis deksriptif yang dapat dilihat pada tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin perempuan merupakan yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini dengan jumlah 29 responden. Responden yang berusia 20 – 25 tahun merupakan sampel yang paling banyak berpartisipasi sebanyak 23 responden. responden dengan jabatan staff merupakan yang paling banyak berpartisipasi sebanyak 38 responden. lama bekerja 1 – 5 tahun yang paling banyak berpartisipasi dengan jumlah responden sebanyak 39 responden. Adapun staus kerja tetap yang paling banyak berpartisipasi dengan jumlah responden sebanyak 32 responden.

Tabel 2. Pengaruh Stes kerja terhadap Intensi Turnover

Variabel	R Square*	F**	Sig.***
Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover	0,146	75,884	<0,05

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dan dapat dilihat pada tabel 4 di atas, diperoleh nilai R square, nilai uji regresi atau nilai F dan nilai signifikansi regresi. Pada nilai R square diperoleh nilai sebesar 0,146 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja berkontribusi terhadap intensi turnover. Pada nilai F diperoleh nilai sebesar 75,884 dengan nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05. Dengan demikian, perilaku kepemimpinan dapat memengaruhi Intensi Turnover.

Tabel 3. Koefisien Variabel Stres Kerja terhadap Intensi Turnover

Variabel	Constant*	B**	Sig.***
Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover	0,042	75,884	<0,05

Untuk menentukan besarnya variasi dari koefisien determinasi diperoleh R Square sebesar 0,042, lihat tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja (X) terhadap Turnover intention (Y) sebesar 4,2%. Kelebihan 95,8% adalah unsur-unsur lain yang mempengaruhi yang belum diketahui.

Pembahasan

Emosi, pikiran, dan keadaan fisik dan mental seorang karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, yaitu suatu keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan. Hasil perhitungan menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan nilai signifikansi $0,146 < 0,05$ dan t penelitian $1,477 < t$ tabel sebesar 2,008. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention” telah terbukti kebenarannya. Stres di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap niat PT X Kota Makassar untuk merekrut pekerja baru. Stres kerja merupakan hal yang dialami setiap karyawan secara rutin. Karena pada hakekatnya merupakan bagian

dari konsekuensi pekerjaan, maka adanya stres kerja tidak ada hubungannya dengan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau kondisinya.

Studi Wisantryo dan Madiistriyatno (2015), “judul Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intentions,” memiliki banyak temuan yang sama dengan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variasi ekspektasi Turnover dapat dipahami oleh variabel tekanan kerja otonom. Stres kerja berpengaruh positif terhadap Turnover intention, namun menurut uji t tidak signifikan secara statistik. yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover.

Seperti yang ditunjukkan oleh Siagian (2004) Variabel yang berbeda mempengaruhi keinginan perwakilan untuk keluar dari asosiasi (tujuan Turnover) untuk bekerja di dalam organisasi, rendahnya pemenuhan yang dirasakan oleh pekerja dan tidak adanya kewajiban kepada perwakilan untuk memberikan semua kemampuan mereka untuk organisasi. kemajuan organisasi.

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Medical Representatives menjadi judul penelitian lain yang dilakukan Nasution pada tahun 2017. Menurut temuan penelitian ini, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Medical Representatives atau niat untuk meninggalkan posisi mereka. Menurut temuan penelitian ini, meskipun stres kerja bukan merupakan faktor niat karyawan untuk keluar, namun tetap perlu dipertimbangkan. sehingga pendekatan yang efektif untuk mengelola stres di tempat kerja dapat memberikan efek positif pada bisnis dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian berdasarkan temuan dan pembahasan adalah stres kerja tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari PT. X Makassar. Stres kerja merupakan hal yang dialami setiap karyawan secara rutin. Karena pada hakikatnya merupakan bagian dari konsekuensi pekerjaan, maka adanya stres kerja tidak ada hubungannya dengan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau kondisinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aura, N. (2021). *Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Pindah Kerja pada Karyawan PT. Bank Sulselbar The Influence of Job Insecurity and Job Satisfaction on Turnover Intention of PT. Bank Sulselbar's Employees* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Dewi, L. N. (2015). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, Kepercayaan Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pengguna Produk Advan Di Kota Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1-17.
- Greenberg & Baron. (2013). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*, Prentice-Hall International, New Jersey.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hansel, H. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah (Turnover Intention) Pada Karyawan PT Sefas Pelindotama.
- Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover. *Jurnal Mix*, (1), 54-69.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on metaanalytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Ubaidillah, U. (2021). Meminimalisir Stres Kerja Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pegawai Perbankan Kota Jambi). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 248-252.
- Saraswati, L. P. P. S. P. (2021). Peranan Perusahaan Penjaminan Dalam Mengatasipermasalahan Umkm Mengakses Kredit Di Sektor Perbankan (Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2016 Tentang PENJAMINAN). *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(2), 512-522.
- Wisantryo, & Madiistriyatno. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal MIX*, V(1), 54–69.