

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* MELALUI KEPUASAN KERJA PADA CV. ANEKA PRODUKSI

Muchammad Hasan Basri

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Email: hasan.basri121091@gmail.com

Abstract

CV. Aneka Produksi is a private firm that active in textile field. The writer made research in CV. Aneka Produksi which had the quite high job stress of employee due to the work load have to be accomplished, and also the numerous claim among the individuals in the contradiction state did highly affect the mind and need the great responsibility on the job, so it causes psychological stress and affects the physical condition leading to exhaustion.

The quite high of job stress affected the quite high turnover intentions level of employee, according to the 2016 data there were 38 employees resigned of 88 employees. Job satisfaction of the employees of CV. Aneka Produksi was good enough if viewed from the salary system applied which have already been appropriate with the government acts and the very conducive work environment due to supported by the adequate facilities.

This research had the purpose to analyse the effect of job stress on the turnover intentions through job satisfaction as the mediation variable. The sample used were as large as 60 employees of production division which constitute of respondent numbers investigated. Data analysis used the assistance of SmartPLS 3.0.

The results of the research indicated that job stress had the positive and significant effect on the turnover intentions. The case backed up by the quite high work load indicator may cause employees undergo job stress that may implicate the turnover intentions occurrence. Job satisfaction had the negative and significant effect on turnover intentions, this case indicated that the better the job satisfaction, the lower the turnover intentions level.

Job satisfaction capable to mediate between the effect of job stress on turnover intentions. This mediation relationship was indicated by the presence of phenomenon happened in CV. Aneka Produksi, that is, the employees who underwent job stress psychologically may cause job dissatisfaction, the employees did not enthusiastic in working so that implicate to commit the turnover intentions.

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

PENDAHULUAN

Menurut Eka Idham (2005 : 127) Persaingan antar perusahaan dewasa ini sangat ketat. Persaingan yang terjadi tidak hanya sesama perusahaan lokal, namun sudah jauh melampaui batas teritorial sebuah negara yang biasa disebut globalisasi. Dalam persaingan tersebut muncul perusahaan terbaik karena mampu mengalahkan perusahaan lain. Terlebih lagi adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) pada tahun 2015. Banyak faktor yang menyebabkan perusahaan menang dalam persaingan. Pengelolaan sumber daya perusahaan, baik dalam sumber daya manusia, sumber daya keuangan maupun sumber daya fisik yang lain dapat digunakan sebagai acuan menilai kemampuan perusahaan sehingga bisa mengantisipasi terjadinya kekalahan dalam persaingan beberapa perusahaan pun saat ini banyak yang memberi perhatian lebih pada karyawan berkompeten untuk mengembangkan perusahaan.

Menurut Hariandja (2005:291) stres adalah situasi ketegangan / tekanan emosional yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan – hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang berlebihan tidak mampu ditolerir karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan – keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu. Dampak lain yang terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen dan lain – lain. Selama tingkat stres belum teratasi, maka tingkat produktivitas / prestasi kerja cenderung menurun drastis.

Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *Turnover Intentions* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Keinginan pindah pekerjaan dapat timbul karena kondisi tertentu, misalnya perasaan

tidak puas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja sekarang. Dalam variabel-variabel kepuasan kerja, menurut Siagian (2014:295) bahwa ketidakpuasan karyawan dapat mempengaruhi karyawan untuk mempunyai keinginan pindah pekerjaan ke perusahaan lain. Nelwan (2008:139) mengemukakan *Turnover intentions* merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya.

Dalam Penelitian Arshadi dan Damiri (2013) menemukan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan *turnover intentions*. Stres di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan untuk meninggalkan pekerjaan. Didukung oleh penelitian Manurung dan Ratnawati (2012) bahwa stres kerja berhubungan positif dengan *turnover intentions*. Hal ini mengindikasikan pada beban kerja yang terlalu berlebihan dan kurangnya kerja sama antar departemen yang akan menimbulkan keinginan untuk melakukan *turnover*.

Sedangkan penelitian Mamewe (2015) menyatakan sebaliknya bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Kurang berpengaruhnya stres kerja terhadap *turnover intentions* karena meskipun karyawan memiliki stres kerja yang tinggi, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh kecil terhadap *turnover intentions*.

Penelitian Balouch dan Hassan (2014) menemukan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dimana jika kepuasan kerja meningkat, *turnover intentions* akan berkurang. Pada penelitian Manurung dan Ratnawati (2012) mengemukakan pendapat yang sama bahwa adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin menurunkan tingkat *turnover intentions* karyawan pada Stikes Widya Semarang.

Sedangkan penelitian Samarra dan Septyanto (2015) dalam penelitiannya membuktikan sebaliknya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Kurang berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* karena meskipun karyawan memiliki kepuasan kerja yang buruk, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh kecil terhadap *turnover intentions*.

Penelitian Caesary *et al.* (2011) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian Mawewe (2015) membuktikan sebaliknya bahwa stres kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sorong.

Obyek penelitian yang akan diteliti adalah CV. Aneka Produksi, perusahaan swasta yang bergerak di bidang tekstil untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen yang semakin berkembang. Dari pengembangan ini, telah menjadi komitmen CV. Aneka Produksi untuk mencapai sasaran perusahaan jangka pendek dan jangka panjang. (Sumber : CV. Aneka Produksi).

Banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang di targetkan oleh manajemen. Dan juga banyaknya tuntutan antar pribadi yang bertentangan keadaan tersebut sangat mempengaruhi pikiran dan memerlukan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan itu, sehingga menimbulkan tekanan psikologis dan mempengaruhi kondisi fisik yang mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan stres kerja yang cukup tinggi di CV. Aneka Produksi. (Sumber : CV. Aneka Produksi).

Tingkat *turnover intentions* pada awal bulan Januari 2015 terdapat 5 karyawan yang keluar, kemudian terjadi kenaikan pada bulan Juli 2015 terdapat 7 karyawan yang keluar. Dapat diketahui bahwa tingkat *turnover intentions* cukup tinggi dari 88 karyawan berkurang 38 karyawan yang harus di perhatikan oleh manajemen CV. Aneka Produksi.

Untuk faktor kepuasan kerja yang terjadi di CV. Aneka Produksi cukup baik dalam sistem gaji yang diterapkan CV. Aneka Produksi sudah sesuai dengan undang-undang pemerintah perihal sistem pengajian karyawan dan lingkungan kerja sangat kondusif karena ditunjang dengan fasilitas - fasilitas yang memadai

Peneliti melakukan pengamatan selama 26 hari kerja dalam 1 bulan. Shift 1, 2 dan 3 menghasilkan 4054 dengan prosentase 77,96%. Produksi yang dihasilkan oleh CV. Aneka Produksi cukup baik dan hamper sesuai dengan target yang diberikan oleh manajemen.

Berdasarkan latar belakang, riset gap dari penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi dalam perusahaan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intentions melalui Kepuasan Kerja pada CV. Aneka Produksi”**..

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*, Stres tidak berpengaruh signifikan dengan *turnover intentions*, variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. dijelaskan oleh hasil penelitian Mawewe Lany. (2015). Sedangkan menurut Samarra Deka, Septyanto Dihin (2015) tidak ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Penelitian yang dilakukan Balouch Rifat, Hassan Fatimah (2014) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan mulai dari pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja, loyalitas kerja dan prestasi kerja dengan kepuasan kerja. Selain itu, ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Hasil penelitian Caesary AG, *et.al* (2011) menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi berpengaruh negatif dan faktor stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan faktor kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Penelitian yang

dilakukan Arshadi Nasrin, Damiri Hojat (2013) bahwa stres kerja berhubungan positif dengan niat meninggalkan pekerjaan. Stres di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan untuk meninggalkan pekerjaan. Manurung Mona Tiorina, Ratnawati Intan (2012) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa stres kerja berhubungan positif dengan *turnover intentions*, semakin tinggi tingkat stres di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi kepuasan kerja pada karyawan yang akhirnya timbul keputusan untuk meninggalkan pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *turnover intentions*, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin menurunkan tingkat *turnover intentions* karyawan Stikes Widya Semarang.

Stres Kerja

Robbins (2006:368) mengemukakan “stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan, dan kesempatan yang sangat penting yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.” Menurut Phil Ketchel dalam Wibowo (2012:52) bahwa “stres kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak.”

Sedangkan pendapat Bashir dan Ramay (2010) “stres adalah respon yang tidak diinginkan atau tekanan dan jenis tuntutan yang luar biasa ditempatkan kepada mereka.” Menurut Muchlas (2008:495) “stres kerja adalah respons yang adaptif, proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari tindakan atau situasi eksternal yang menempatkan seseorang pada tuntutan psikologis atau fisik secara eksekutif.”

Beehr dan Franz dalam Retnaningtyas (2005) mendefinisikan “stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman, tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja.” Dari pendapat para ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah respon seseorang terhadap situasi yang tidak diinginkan pada fisik maupun psikologis akibat ketegangan atau tekanan karena tuntutan yang berlebihan ditempatkan pada mereka.

Turnover Intentions

Intensi merupakan indikasi seberapa keras seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku. Semakin keras intensitas seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku, semakin besar kecenderungan ia untuk benar-benar melakukan perilaku tersebut.

Turnover merupakan masalah yang dihadapi organisasi, berkaitan dengan jumlah individu yang keluar

dari organisasi pada periode tertentu. Tinggi rendahnya suatu *turnover intentions* karyawan dalam organisasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang akan ditanggung organisasi tersebut.

Menurut Harnoto (2002:02) : “*Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.”

Mutiara (2004:141) menjelaskan bahwa “keinginan untuk pindah (*intent to leave*) adalah perilaku karyawan yang tidak terlihat dari luar, sedangkan implikasinya atau perilaku karyawan yang dapat terlihat dengan jelas oleh perusahaan adalah perputaran tenaga kerja (*labor turnover intentions*) dan ketidakhadiran.”

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271), kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan Hasibuan (2001:202) mengemukakan “kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.” Menurut Robbins (2006:78) “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dimana penelitian ini menggunakan data berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian ini termasuk tipe desain penelitian kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini menguji apakah variabel stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan besar sampel 60 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian meliputi variabel independen yaitu Stres Kerja (X) dan variabel dependen yaitu

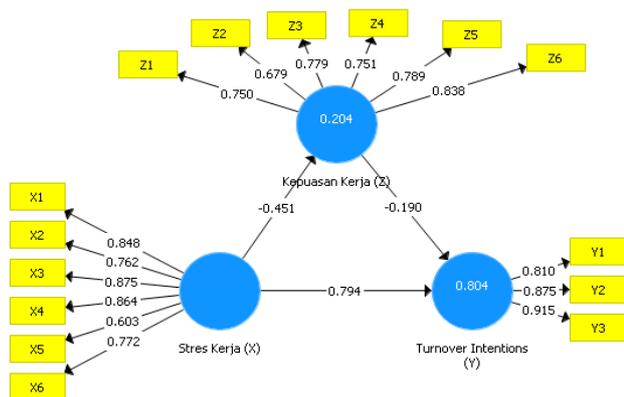
Turnover Intentions (Y), sedangkan variabel moderatonya adalah Kepuasan kerja (Z).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, dan observasi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri menggunakan Structural Equation Model Partial Least Square dengan bantuan software SmartPLS 3.0 Analisis data menggunakan Structural Equation Model Partial Least Square dengan bantuan software SmartPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil karakteristik responden dari CV Aneka Produksi yaitu jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki berjumlah 25 orang (41,7%) dan perempuan berjumlah 35 orang (58,3%). Berdasarkan usia, jumlah responden berusia <30 adalah 29 orang (48,3%), jumlah responden berusia antara 31-40 tahun adalah 23 orang (38,3%), dan berusia antara > 40 tahun berjumlah 8 orang (13,4%), Berdasarkan pendidikan, jumlah responden dengan pendidikan terakhir di tingkat SMA adalah 73 orang atau sebesar 61,7%, pendidikan Diploma yaitu 12 orang (20%) dan pendidikan S1 sejumlah 11 orang (18,3%). Berdasarkan lama bekerja, jumlah responden dengan lama kerja < 1 tahun adalah 21 orang (35%), lama kerja 1-5 tahun yaitu 21 orang (35%), lama kerja 6-10 tahun sejumlah 18 orang (30%) dan tidak ada satupun orang dengan lama kerja > 10 tahun.

HASIL



Gambar 1. Measurement Model

Berdasarkan gambar di atas, *loading factor* dari masing - masing indicator menunjukkan semua indicator memiliki nilai *loading factor* > 0,5, sehingga semua indikator variabel stres kerja, turnover intentions dan kepuasan kerja dapat dikatakan valid.

Hasil uji reliabilitas menggunakan composite reliable menunjukkan nilai *composite reliability* di atas 0,70, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik.

Model structural (inner model) dalam PLS di evaluasi dengan menggunakan R² untuk konstruk dependen dan nilai *path coefficients/ t value (t statistik)* untuk uji signifikansi antar konstruk. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik prediksi dari model yang diajukan

Tabel 1. R-Square

Variabel	R-Square
Stres Kerja (X)	-
Kepuasan Kerja (Z)	0,204
Turnover Intentions (Y)	0,804

Sumber : output SmartPLS 3

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa model pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai R- Square 0,204 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk stres kerja sebesar 20,4% sedangkan 79,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Selanjutnya model pengaruh stres kerja terhadap *turnover Intentions* menunjukkan nilai R- Square 0,804 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk *turnover intentions* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk stres kerja sebesar 80,4% sedangkan 19,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Inner model dapat melihat hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi pada tabel path coefficients yang terlihat pada tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 2. Path Coefficients

Hubungan antar variabel	Original sample (O)	T-statistik	Keterangan
Stres kerja > Kepuasan kerja	-0,451	3,662	Signifikan
Stres kerja > turnover Intentions	0,794	15,920	Signifikan
Kepuasan kerja > Turnover Intentions	-0,190	3,148	Signifikan

Sumber : output SmartPLS 3

Hasil dari tabel 4.14 di atas stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien dengan parameter sebesar -0,451. Sedangkan t-statistik menunjukkan nilai 3,662 > 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover Intentions* menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar

0,794. Sedangkan t-statistik menunjukkan nilai 15,920 > 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover Intentions*.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover Intentions* menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar -0,190. Sedangkan t-statistik menunjukkan nilai 3,148 > 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover Intentions*.

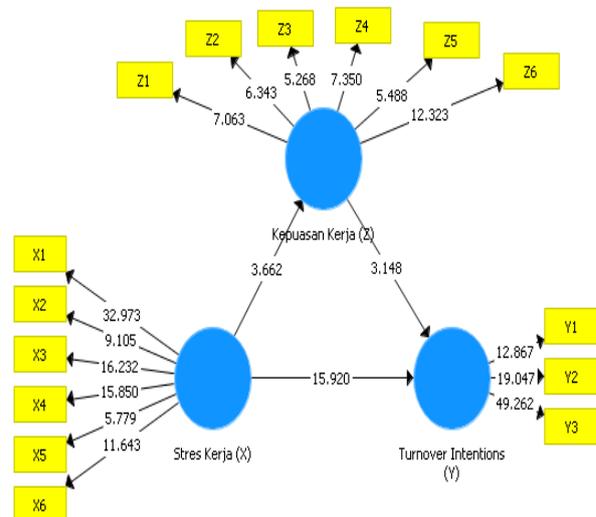
Tabel 3.

Total efek pengaruh langsung dan tidak langsung

Path	Original sample (O)	Sample mean	Standar deviasi	T Statistik
Stres kerja > Kepuasan kerja	-0,451	-0,465	0,123	3,662
Stres kerja > <i>turnover Intentions</i>	0,794	0,886	0,029	15,920
Kepuasan kerja > <i>Turnover Intentions</i>	-0,190	-0,186	0,061	3,148

Sumber : output SmartPLS 3

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya koefisien pengaruh langsung antara stres kerja terhadap *turnover Intentions* (0,794) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja (-0,451) dengan nilai t statistik > 1,96. Bila hasil t statistik > 1,96 bisa diartikan bahwa variabel mediasi bisa memberi pengaruh tidak langsung antara variabel independen ke variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi atau menjadi *intervening variable* dalam pengaruh stres kerja terhadap *turnover Intentions*. Hal tersebut di atas dapat dilihat pada diagram bootstrapping berikut ini



Gambar 2. Output Bootstrapping

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intentions*

Analisis deskriptif dengan kategori *Three Box Methods*, stres kerja yang terjadi di CV. Aneka Produksi termasuk dalam kategori sedang yaitu mencapai rata-rata 3,00 dan didapatkan nilai koefisien sebesar 0,794 dengan t-statistik menunjukkan nilai 15,920 > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh besar terhadap *turnover Intentions* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berlebihan, standar kerja atasan, ketidakjelasan promosi, ketidakjelasan peran, kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi dan tuntutan antar pribadi menjadikan penyebab terjadinya stres kerja yang akan menimbulkan *turnover intentions*.

Dalam penelitian ini indikator stres kerja yang tertinggi ditunjukkan oleh indikator beban kerja sebesar 3,25. Hal ini terjadi karena karyawan merasakan beban kerja yang cukup tinggi di perusahaan CV. Aneka Produksi seperti terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan karyawan, bekerja bekerja terlalu lama pada waktu lembur bahkan di hari libur, karyawan merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, resiko dan kesalahan kerja cukup besar, karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Dengan beban kerja cukup tinggi dapat mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja yang dapat berimplikasi terjadinya *turnover Intentions*.

Robbins dan Judge (2006) mengemukakan Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover Intentions*. *Voluntary turnover Intentions* merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam

perkerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Manurung & Intan (2012) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intentions* karyawan STIKES Widya Husada Semarang (t hitung 2,168 dengan probabilitas sebesar 0,033).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif dengan kategori *Three Box Methods*, kepuasan kerja yang terjadi di CV. Aneka Produksi termasuk dalam kategori sedang yaitu mencapai rata-rata 3,19. Dan didapatkan nilai koefisien sebesar -0,451 dengan t-statistik menunjukkan nilai 3,662 > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan pada variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain jika semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator pekerjaan, kebijaksanaan perusahaan, promosi, supervisor, gaji dan rekan kerja dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja.

Stres kerja yang dialami karyawan CV. Aneka Produksi antara lain karyawan merasa lelah bekerja seharian, terkuras secara emosional dan frustrasi, tidak bersemangat ketika bekerja, serta seolah-olah pekerjaannya menghancurkannya bahkan mengalami depresi. Stres kerja yang dialami karyawan CV. Aneka Produksi dalam kategori sedang sehingga karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaannya. Dalam penelitian ini indikator kepuasan kerja yang tertinggi ditunjukkan oleh indikator pekerjaan itu sendiri dengan skor 3,37. Hal ini terjadi karena karyawan dapat merasakan cukup puas dengan pekerjaan yang dilakukannya disebabkan sesuai dengan kemampuan dan memberikan semangat untuk berprestasi.

Salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaannya. (Robbins, 2006).

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh Novy Fitria (2015), yang menunjukkan variabel stres kerja yang berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (-0,521) dan signifikan pada $\alpha=0,05$ ($5,263 > 1,96$).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions*

Berdasarkan uji analisis deskriptif dengan kategori *Three Box Methods*, *turnover Intentions* yang terjadi di CV. Aneka Produksi termasuk dalam kategori sedang yaitu mencapai rata-rata 3,04. Dalam penelitian ini indikator *turnover Intentions* yang tertinggi dipengaruhi oleh 2 indikator yaitu pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan dan keinginan segera meninggalkan pekerjaan masing - masing sebesar 3,12. Hasil perhitungan rata-rata indikator kepuasan kerja yang paling kecil, yaitu kebijaksanaan perusahaan dan rekan kerja. Hal ini membuktikan bahwa sejauh ini karyawan CV. Aneka

Produksi merasa kurang puas akan kebijaksanaan perusahaan dan rekan kerja yang tidak dapat bekerjasama.

Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover Intentions* (Y) adalah signifikan, terbukti dengan t-statistik sebesar 3.148 (>1.96) sedangkan hasil dari nilai *original sample* yaitu sebesar -0,190 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intentions* (Y).

Hasil penelitian ini di dukung penelitian sebelumnya oleh Witasari (2011) Dalam penelitiannya disebutkan bahwa jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin rendah tingkat *turnover Intentions* pada karyawan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya akan cenderung untuk bertahan dalam organisasi itu. Akan tetapi individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi tersebut.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intentions* melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung yang ditunjukkan tabel dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening atau memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover Intentions*. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover Intentions* pada CV. Aneka Produksi merupakan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Hubungan mediasi dapat ditunjukkan dengan adanya fenomena yang terjadi di CV. Aneka Produksi yaitu rata-rata karyawan merasakan kepuasan kerja cukup yaitu merasa nyaman dengan pekerjaannya, gaji yang cukup, promosi jabatan, supervisor dan rekan kerja, hal inilah yang membuat karyawan semangat dalam bekerja sangat sulit untuk keluar untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Rasa nyaman dan semangat untuk bekerja inilah yang menunjukkan kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan adanya rasa puas akan pekerjaannya, karyawan akan bersemangat dan senang dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan dan hal ini akan mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover Intentions*) dan meningkatkan kinerja karyawan serta mengurangi tingkat stres karyawan CV. Aneka Produksi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja semakin tinggi juga *turnover intentions* karyawan CV. Aneka Produksi. Pada indikator beban kerja dalam variabel stres kerja merupakan faktor dominan penyebab dari stres kerja pada karyawan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari perusahaan.
2. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja semakin rendah kepuasan kerja karyawan CV. Aneka Produksi. Pada indikator

pekerjaan itu dalam variabel kepuasan kerja merupakan faktor dominan kepuasan kerja karyawan, apabila karyawan mengalami stres kerja maka karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja sehingga berimplikasi dalam menurunkan kepuasan kerja.

3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah kepuasan kerja semakin tinggi *turnover intentions* karyawan CV. Aneka Produksi. Indikator tertinggi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan tersebut, maka karyawan akan bersemangat untuk berprestasi dan bertahan untuk terus bekerja sehingga menurunkan keinginan untuk melakukan *turnover intentions*.
4. Kepuasan kerja merupakan variabel intervening atau memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions*. Hubungan mediasi ini ditunjukkan dengan adanya fenomena yang terjadi di CV. Aneka Produksi yaitu karyawan yang mengalami stres kerja secara psikologis dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, karyawan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga berimplikasi untuk melakukan *turnover intentions*.

Diharapkan Pimpinan CV. Aneka Produksi sebaiknya membuat kebijakan agar mengelola stres karyawan, membuat karyawan merasa puas dan bertanggungjawab pada pekerjaannya, seperti : dengan lebih meningkatkan pelatihan dan pengembangan yang pernah ada baik secara kuantitas maupun kualitas, agar dapat meningkatkan keahlian dan kecakapan setiap karyawan di CV. Aneka Produksi Surabaya, melakukan penempatan kerja sesuai dengan keahlian karyawan secara tepat.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja, sebaiknya pemimpin CV. Aneka Produksi : meningkatkan gaji yang sesuai dengan ketentuan untuk diberikan karyawan, dan memberikan penghargaan berupa bonus/insentif bagi karyawan. Di samping itu, melibatkan karyawan dalam penentuan kebijakan perusahaan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Sehingga nantinya, kebijakan perusahaan yang terbentuk telah sesuai dengan karyawan selaku dari penerapan tersebut..

Banyaknya faktor yang mempengaruhi *turnover intentions*, maka peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel - variabel baru selain variabel stres kerja dan kepuasan kerja seperti, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arshadi, Damiri. 2013. "The relationship of Job Stress with Turnover Intentions and Job Performance" : Moderating Role OBSE. Departement of Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran. *International Social And behavioral Science Volume 84*.

Caesary, A. G., Naning, A. W., & Santosa, B. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada AGENT OUTBOUND CALL PT Infomedia Nusantara Menggunakan

Metode *STRUCTURAL EQUATION MODELLING*. Surabaya : Jurusan Teknik Industri (ITS).

Dekta S dan Dihin S. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intentions pada PT XYZ". Jakarta : Universitas Esa Unggul.

Hariandja, M. T. E, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung

Kreitner, Robert., Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.

Manurung, M. T., Intan ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang". Dalam *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1 No. 2 Hal 145-157 Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

Muchlas, M. 2008. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua (revisi). Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.

Mutiara, S. Panggabean. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Vol. 2. Bogor : Ghalia Indonesia.

Nelwan. Olivia. 2008. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention : Studi Pada Karyawan Hotel Berbintang di Manado*. Analisis, September 2008, Vol. 5, No.5, hal.139-150. ISSN 0852-8144.

Novi Fitria. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat RS. X Di Surabaya. *Tesis*. Jember : Progam Pascasarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

Retnaningtyas D. 2005 *Hubungan antara Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja di Bagian Linting Rokok PT. Gentong Dotri* Semarang : Jurnal Ekonomi Manajemen Vol.4(3) : 269-290.

Robbins, S.P. 2006. "Perilaku Organisasi". Edisi 5, Jakarta : Erlangga.

Rokhman, W., & Hassan, A. 2012. Transformational Leadership and Work Outcomes: Organizational Justice as Mediator. *World Review of Business Research*. Vol. 2. No. 4, 164 – 171.

Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bumi Aksara.

Wibowo, 2007. "Manajemen Kinerja". Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Witasari, L. 2011. "Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)". Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang.