

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *INTENTION TURNOVER* PADA KARYAWAN PRODUKSI DI PT. SS TANGERANG

Mithcom Cholik Umar, Sulis Mariyanti, Safitri M  
Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul  
Jalan Arjuna Utara No 9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510  
mychomumay13@gmail.com

### **Abstract**

*PT.SS is a company engaged in manufacturing, which produces various automotive components. Rules are felt to be detrimental to production employees, because they are targeted to produce a lot of goods, at high risk of work accidents. So it is felt unfair, uncomfortable, causing various complaints and stress so that it has an impact on employee turnover intentions. The purpose of this study was to determine the effect of work stress on intention turnover on production employees. The design of this research is quantitative with the technique of collecting random sampling data with a sample of 100 employees. Measuring instruments used were intention turnover scale with reliability ( $\alpha$ ) = 0.938 with 35 valid items and work stress scale with reliability ( $\alpha$ ) = 0.929 with 36 valid items. Regression test results are known to have a positive influence on the amount of work stress on intention turnover with sig. (p) equal to 0.000 and regression measurements  $Y = 40.739 + 0.439X$ . Obtained influence of work stress on turnover intention of 18.3% and the rest is influenced by other factors. Employees who have low work stress are more (53%) while intention turnover is higher (52%). High intensity turnover is more often found in middle adulthood, male employees, working more than 20 years, educated D3, who have been promoted, are single and earn 5-6 million in salary.*

**Keywords:** job stress, intention turnover, production employees.

### **Abstrak**

PT.SS adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufacture, yang memproduksi bermacam komponen otomotif. Aturan dirasakan merugikan karyawan produksi, karena ditargetkan untuk menghasilkan banyak barang, beresiko tinggi terhadap kecelakaan kerja. Sehingga dirasakan tidak adil, tidak nyaman, menimbulkan berbagai keluhan dan stres sehingga berdampak pada intention turnover karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *intention turnover* pada karyawan produksi. Rancangan penelitian ini kuantitatif dengan tehnik pengumpulan data random sampling dengan sampel 100 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah skala *intention turnover* dengan reabilitas ( $\alpha$ ) = 0,938 dengan 35 aitem valid dan skala stres kerja dengan reabilitas ( $\alpha$ ) = 0,929 dengan 36 aitem valid. Hasil uji regresi diketahui terdapat pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap *intention turnover* dengan sig. (p) sebesar 0,000 dan pengukuran regresi  $Y=40,739+0,439X$ . Diperoleh pengaruh stres kerja terhadap *intention tuurnover* sebesar 18,3% dan sisanya dipengaruhi faktor lain. Karyawan yang memiliki stres kerja rendah lebih banyak (53%) sedangkan *intention turnover* lebih banyak tinggi (52%). *Intention turnover* yang tinggi lebih banyak ditemui pada usia dewasa madya, karyawan laki-laki, bekerja lebih 20 tahun, berpendidikan D3, yang pernah mendapatkan promosi, berstatus lajang dan berpenghasilan/gaji 5-6 juta.

**Kata kunci:** stres kerja, *intention turnover*, karyawan produksi.

### **Pendahuluan**

PT. SS adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufacture yang telah berdiri sejak 1976, PT. SS memproduksi komponen otomotif yaitu pembuatan berbagai macam jenis filter dan radiator, yang melayani pasar ekspor di 100 negara, yang mempekerjakan lebih dari 1000 karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap, karyawan kontrak, karyawan yayasan dan karyawan harian lepas. Perusahaan ini mengedepankan pelayanan pasar ekspor, maka karyawan dituntut untuk meningkatkan produktivitas, memenuhi target

produksi dan meningkatkan kualitasnya. Untuk mewujudkan target perusahaan maka manajemen PT. SS menerapkan berbagai aturan antara lain, bekerja dengan sistem shift, menerapkan disiplin waktu kerja, dan setiap karyawan dituntut untuk memenuhi target yang ditetapkan. Namun juga ada aturan lain dari perusahaan yang bersifat tidak tertulis seperti karyawan diwajibkan datang 10 menit sebelum waktu bekerja, pelanggaran membawa makanan dan minuman ke area pabrik, melakukan pengecekan fisik oleh manajemen, dan sering dilakukan sidak oleh atasan serta pelanggaran

membawa HP untuk bagian produksi, tetapi untuk bagian lain diperbolehkan (Sumber: Wawancara dengan SH, karyawan produksi, Maret 2019).

Selain itu pihak perusahaan sering melakukan sidak di bagian produksi yang menyebabkan ada beberapa karyawan mendapatkan surat teguran dan surat peringatan (SP) karena dinilai tidak disiplin. Dan di bagian produksi juga diberlakukan 7 hari kerja sehingga dalam seminggu total 40 jam kerja, selanjutnya jika permintaan pasar ekspor meningkat maka karyawan diwajibkan setiap hari lembur 2 jam dan juga hari minggu masuk lembur 7 jam kerja sehingga mengakibatkan karyawan kurang istirahat. Di bagian ini merupakan bagian paling berbahaya dengan resiko kecelakaan kerja yang tinggi karena berhubungan langsung dengan mesin dan material *plate*. Di bagian produksi juga sering terjadi karyawan yang terluka akibat tergores atau tertusuk material. Berbeda dengan bagian lain seperti *maintenance* yang bekerja bila ada kerusakan mesin dan diperbolehkan membawa HP. Di dalam lingkungan pekerjaan juga karyawan ada yang merasa kejenuhan dengan menunggu pekerjaan yang akan diberikan baik itu menunggu material, wadah ataupun setting, dan tidak menutup kemungkinan ada yang merasa kebosanan karena selama bertahun-tahun mengerjakan hal itu-itulah saja. Juga karyawan harus bertanggung jawabkan hasil produksi setiap jam karena harus sesuai yang telah ditetapkan oleh standar mesin yang dibuat oleh engineering. Dan jika ada tekanan dari atasan maka karyawan harus berusaha bisa mencari jalan keluar dan mengatasinya supaya tidak mendapatkan teguran. Namun hal itu tidak dilakukan di bagian lain. Perlakuan pihak perusahaan tersebut dirasakan tidak adil oleh karyawan, tidak nyaman, sewenang-wenang dan menimbulkan berbagai keluhan (Sumber: Wawancara dengan EP, karyawan produksi, Maret 2019).

Akibatnya beberapa karyawan sering mangkir, berpura-pura sakit dengan membeli surat dokter dari luar, produktivitas menurun, bekerja tidak semangat dan sering mengeluh. Meskipun demikian masih ada beberapa karyawan yang memilih tetap bertahan selama 20 tahun dan masih bekerja di perusahaan PT.SS dengan tetap berkarir di bagian produksi maupun ada yang meningkat menjadi staf produksi (Sumber: Personalia PT.SS).

Dari data Personalia PT.SS menunjukkan bahwa pada tahun 2016 sebesar 13,26 % dari 912 karyawan dengan jumlah 121 karyawan yang keluar, tahun 2017 sebesar 10,82 % dari 896 karyawan yaitu 97 karyawan yang keluar, dan tahun 2018 sebesar 10,14 % dari 867 total karyawan sebanyak 88 karyawan yang keluar. Dari keseluruhan yang keluar rata-rata bekerja lebih dari 3 tahun. Berbagai alasan

yang dinyatakan oleh karyawan antara lain, kurangnya pengembangan karir, kejenuhan dalam bekerja, kebosanan yang dirasakan di tempat kerja dan malas dalam bekerja serta terbebani dengan target. Seperti hasil kutipan wawancara dengan karyawan produksi PT.SS menyatakan “*bosen, jenuh dengan beban kerja yang menumpuk dan rasanya ingin keluar kerja*”(DY, produksi, 32 tahun). Selain itu ada juga yang menyatakan “*males, aturan-aturan yang tidak jelas dan ingin nyari kerja yang baru*” (EP, produksi, 34 tahun).

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa karyawan yang berkeinginan untuk keluar kerja atau yang disebut *intention turnover*. Menurut Mobley (dalam Nasution, 2017) *intention turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Gecko dan Fly (dalam Zaki & Marzolina, 2018), bahwa perilaku *intention turnover* atau keinginan pindah adalah perilaku karyawan yang dapat ditandai dengan beberapa hal, 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. Mobley (dalam Nasution, 2017) menyatakan ada beberapa faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk pindah kerja, antara lain faktor karakteristik pekerjaan itu sendiri yang meliputi lingkungan fisik pekerjaan dan lingkungan sosial di tempat kerja.

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi *intention turnover* adalah stres kerja. Menurut Robbins (dalam Qodriah & Yunitasari, 2017) stress kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Selain itu Tantra dan Larasat (dalam Nasution, 2017) menjelaskan sumber stres kerja bisa disebabkan karena intrinsik pekerjaan, mencakup tuntutan fisik, adanya tuntutan tugas, beban kerja berlebih dan adanya risiko pekerjaan. Selanjutnya faktor sosial seperti aturan kerja yang ketat, karir yang tidak berkembang, relasi dengan rekan yang tidak nyaman, iklim kerja yang tidak kondusif, ketiadaan dukungan sosial dan keterbatasan keamanan kerja. Menurut Robbins (dalam Frichilia, Mandey, & Tawas, 2016) menjelaskan bahwa gejala yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan

serangan jantung sebagai akibat dari stres. Sedangkan gejala psikologis antara lain, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Serta gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Karyawan produksi yang memiliki stres kerja tinggi akan merasa tertekan dan terbebani oleh pekerjaannya dengan disertai oleh gejala fisik, psikologis dan sosial yang membuatnya tidak merasa nyaman, mudah lelah, merasa selalu diawasi, menjadi tidak termotivasi untuk bekerja dan stresfull, sehingga mengakibatkan dorongan keinginan untuk keluar kerja dalam rangka mencari kenyamanan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Waspodo (2013) yang berjudul "Pengaruh stres kerja terhadap *intention turnover* pada karyawan PT. Unitex Bogor", yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention turnover*. Selain itu juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Klassen (dalam Zaki & Marzolina, 2018) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dengan *turnover intention*, yaitu stres kerja yang dihadapi pegawai secara berlebihan berdampak terhadap *turnover intention*. Perbedaan dengan penelitian Waspodo, dkk yang menggunakan populasi seluruh karyawan di Perusahaan tersebut, sedangkan penelitian saya menggunakan populasi hanya karyawan produksi di PT.SS Tangerang.

Berbeda dengan karyawan yang merasakan stres kerja rendah, karyawan merasakan bahwa adanya tekanan, hambatan, dan beban kerja, ia mampu menghadapinya, mengatasinya dan mencari jalan keluarnya, sehingga masih mampu menemukan kenyamanan hingga tidak memunculkan gejala stres seperti gejala fisik, psikologis dan sosial yang mendorongnya untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Stoltz (dalam Lubis et al., n.d.) berpendapat bahwa di antara banyak kekuatan yang dimiliki oleh individu, salah satu kekuatan yang dimiliki individu adalah seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan individual untuk mengatasi kesulitan. Jika individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan mampu mengatasi kesulitan, maka individu akan mencapai kesuksesan dalam hidup.

Berdasarkan uraian di atas tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap terhadap *intention turnover*. Dan hipotesisnya adalah melihat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap *intention turnover* pada karyawan produksi di PT.SS Tangerang.

## Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausalitas, karena hasil dari data penelitian yang diperoleh berupa angka-angka dan akan dianalisis menggunakan statistik. Dalam penelitian ini akan melihat pengaruh antar dua variabel, yaitu antara variabel X (Stres Kerja) dan variabel Y (*Intention Turnover*). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. SS Tangerang yang menurut data langsung dari bagian Personalia terdiri 875 orang karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan jenis *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dengan jumlah sampel 100 karyawan produksi. Alat ukur penelitian ini terdiri dari beberapa pernyataan yang dibagi menjadi pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*). Pada pernyataan *favorable* untuk alat ukur ini pilihannya adalah sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, pilihan sesuai (S) diberi nilai 3, pilihan tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, pilihan sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan pada pernyataan *unfavorable*, sangat sesuai (SS) diberi nilai 1, pilihan sesuai (S) diberi nilai 2, pilihan tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, pilihan sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4. Uji reliabilitas pada penelitian ini akan diuji dengan konsistensi internal, yang dilakukan melalui satu alat ukur dan hanya dilakukan satu kali pengukuran, dengan rumus untuk menguji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach* dan dibantu uji oleh statistik SPSS. Uji validitas dalam penelitian ini akan di uji dengan validitas konstruk, yaitu sejauh mana alat ukur mampu mengungkap suatu konstruk teoritik yang ingin diukur. Untuk menguji validitas, menggunakan rumus *Pearson Product Moment* yang dibantu dengan program statistic dan item dapat dikatakan valid ketika  $r \geq 0,3$ . Frekuensi digunakan untuk mendapatkan gambaran responden penelitian, uji normalitas data menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* jika  $p > 0,05$  maka hasil sebaran dikatakan normal. Untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap *intention turnover* menggunakan rumus regresi linier sederhana yang mana dikatakan ada pengaruh jika nilai stres kerja tinggi maka nilai *intention turnover* akan tinggi pula. Pengkategorian subjek dengan kategorisasi dua jenjang tinggi dan rendah. Dari Tabulasi silang akan dilihat pengaruh antara variabel *intention turnover* dengan jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, status kepegawaian/jabatan, promosi/prestasi dan kompensasi gaji

## Hasil dan Pembahasan

### A. Gambaran Umum Responden

#### 1. Usia

Subjek pada penelitian ini terdiri dari karyawan dengan umur dewasa awal (21-40 tahun) yaitu 70 karyawan (70%), berikutnya disusul usia remaja akhir (< 21 tahun) yang berjumlah 21 karyawan (21%) dan terakhir adalah untuk usai dewasa madya (40-60 tahun) sebanyak 9 karyawan (9%).

#### 2. Jenis Kelamin

Karyawan produksi dengan jenis kelamin laki-laki paling banyak berjumlah 78 karyawan (78%), dan sisanya adalah karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 karyawan (22%).

#### 3. Lama Bekerja

Responden terbanyak adalah karyawan yang bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 54 karyawan (54%), diikuti dengan lama bekerja 6-10 tahun dengan jumlah sebanyak 31 karyawan (31%), selanjutnya dengan lama bekerja 16-20 tahun dengan jumlah sebanyak 10 karyawan (10%), diikuti karyawan yang lama bekerja > 20 tahun sebanyak 3 karyawan (3%) dan dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 2 karyawan (2%).

#### 4. Pendidikan

Pada penelitian ini tungkat pendidikan responden terbanyak adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 94 karyawan (94%), diikuti secara bersamaan dari pendidikan SMP, D3, S1 karena jumlah responen dari masing-masing tingkat pendidikan tersebut sama yaitu 2 karyawan (2%).

#### 5. Prestasi/Promosi

Untuk prestasi/promosi terbanyak berasal dari karyawan yang tidak pernah memiliki prestasi/promosi didalam bekerja sebanyak 75 karyawan (75%) dan diikuti yang pernah mendapatkan prestasi/promosi dalam bekerja dengan jumlah 25 karyawan (25%).

#### 6. Jabatan

Untuk Jabatan responden terbanyak berasal dari karyawan yang menjabat sebagai operator produksi sebanyak 59 karyawan (59%), diikuti yang menjabat sebagai produksi SO dengan jumlah 23 karyawan (23%), berikutnya yang menjabat sebagai admin/assy sebanyak 11 karyawan (11%), dan terakhir dari kasie/staf produksi sebanyak 7 karyawan (7%).

#### 7. Bagian

Selanjutnya untuk bagian responden terbanyak berasal dari bagian pres part yaitu sebanyak 37 karyawan (37%), diikuti dari bagian packing dengan sebanyak 23 karyawan (23%), selanjutnya dari bagian assy sebanyak 21 karyawan (21%), dan terakhir dari bagian komponen set sebanyak 19 karyawan (19%).

#### 8. Status Perkawinan

Status perkawinan diperoleh bahwa bahwa responden terbanyak adalah yang berstatus lajang sebanyak 53 karyawan (53%), diikuti karyawan yang berstatus menikah sebanyak 47 responden (47%).

#### 9. Penghasilan/Gaji

Dan untuk penghasilan/gaji diperoleh responden terbanyak yaitu yang mendapatkan penghasilan sebesar 3 – 5 juta sebanyak 82 karyawan (82%), diikuti karyawan dengan penghasilan dibawah 3 juta sebanyak 8 karyawan (8%), selanjutnya yang mendapat penghasilan lebih besar 6 juta sebanyak 6 karyawan (6%), dan terakhir karyawan yang mendapat penghasilan 5-6 juta dengan jumlah 4 karyawan (4%).

### B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk melihat uji validitas dan reliabilitas maka apabila aitem dikatakan valid jika ( $r \geq 0,30$ ) dan aitem dikatakan reliabel jika ( $\alpha \geq 0,70$ ). Pada skala stres kerja, diketahui jumlah aitem yang gugur sebanyak 27 aitem karena nilai ( $r < 0,30$ ) dan diperoleh 36 aitem yang memiliki skor  $r \geq 0,30$ . Sedangkan pada skala *intention turnover* diperoleh 8 aitem yang memiliki skor  $r < 0,30$  atau tidak valid. Dari total 43 aitem *intention turnover* terdapat 35 aitem yang memiliki skor  $r \geq 0,30$ .

Pada uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*, diketahui skor alpha cronbach skala stres kerja 0,929 yang artinya untuk skala stres kerja dapat dikatakan sangat reliabel. Untuk *intention turnover* diketahui skor alpha cronbach 0,983, yang artinya sangat reliabel.

### C. Uji Normalitas

Berdasarkan pada hasil uji normalitas bahwa variabel stres kerja sebesar 0,261 dan *intention turnover* sebesar 0,502. Angka probabilitas tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

### D. Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil nilai Anova, dapat dilihat nilai F sebesar 21,966 dan nilai sig. (p) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap *intention turnover* pada karyawan produksi di PT.SS Tangerang dengan hasil pengujian hipotesisnya diterima. Lalu dari rumus linier diperoleh hasil nilai koefisien konstanta A sebesar 40,779 dan nilai koefisien B sebesar 0,439, artinya jika tidak ada kenaikan nilai stres kerja maka *intention turnover* akan mencapai nilai 40,779. Akan tetapi apabila stres kerja ada kenaikan 1 nilai maka akan diikuti

kenaikan *intention turnover* sebesar 0,439. Dan dilihat nilai R sebesar 0,428 dan nilai  $R^2$  sebesar 0,183. Jadi hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *intention turnover* sebesar 18,3 %.

### E. Kategorisasi

Pada hasil kategorisasi untuk stres kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1  
Kategorisasi stres kerja

Skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$X \geq 91,93$	Tinggi	47	47 %
$X < 91,93$	Rendah	53	53 %
		100	100%

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat

bahwa skor dari stres kerja yang dikategorikan tinggi memiliki skor total  $\geq 91,93$  dan skor untuk stres kerja yang dikategorikan rendah memiliki skor total  $< 91,93$ . Dengan hasil yang paling banyak ada pada kategorisasi rendah berjumlah 53 karyawan (53%) dan untuk karyawan yang stres kerja tinggi sebanyak 47 karyawan (47%).

Dan untuk kategorisasi *intention turnover* dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2  
Kategorisasi *intention turnover*

Skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$X \geq 81,17$	Tinggi	52	52 %
$X < 81,17$	Rendah	48	48 %
		100	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat

dilihat bahwa skor *intention turnover* yang dikategorikan tinggi memiliki skor total  $\geq 81,17$  sedangkan skor *intention turnover* yang dikategorikan rendah  $< 81,17$ . Dengan hasil yang paling banyak ada pada kategorisasi tinggi yaitu sebanyak 52 (52%), dan untuk kategori rendah dengan jumlah 48 karyawan (48%).

### Analisis Data Penunjang

Untuk analisa data penunjang penelitian ini menggunakan *crosstabs* atau tabulasi silang yang dihitung menggunakan alat uji statistik SPSS. Tabulasi silang dilakukan untuk melihat gambaran penyebaran *intention turnover* sesuai data penunjang subjek pada skala penelitian berikut ini.

#### 1. *Intention turnover* berdasarkan usia

Ditemukan bahwa responden dengan usia  $< 20$  tahun (remaja akhir) yang lebih banyak memiliki *intention turnover* dari perusahaan dengan kategori tinggi yaitu 12 karyawan (57%), dibandingkan dengan yang memiliki *intention turnover* dengan kategori rendah yaitu 9 karyawan (43%).

Selanjutnya responden dengan usia 21-40 tahun (dewasa awal) yang lebih banyak untuk *intention turnover* adalah yang berada di kategori rendah yaitu 38 karyawan (54%), dibandingkan dengan dengan yang memiliki *intention turnover* tinggi yaitu 32 karyawan (46%). Dan untuk usia 40-60 (dewasa madya) untuk yang lebih banyak untuk melakukan *intention turnover* yang berada di kategori tinggi yaitu 8 karyawan (89%), dibandingkan dengan yang memiliki *intention turnover* di kategori rendah yaitu 1 karyawan (11%).

#### 2. *Intention turnover* berdasarkan jenis kelamin

Ditemukan responden dengan jenis kelamin laki-laki yang lebih banyak memiliki *intention turnover* dari perusahaan dengan kategori tinggi yaitu 43 karyawan (55%), dibandingkan dengan yang memiliki *intention turnover* dengan kategori rendah yaitu 35 karyawan (45%). Selanjutnya responden dengan jenis kelamin perempuan yang lebih banyak untuk *intention turnover* adalah yang berada di kategori rendah yaitu 13 karyawan (59%), dibandingkan dengan dengan yang memiliki *intention turnover* tinggi yaitu 9 karyawan (41%).

#### 3. *Intention turnover* berdasarkan lama bekerja

Ditemukan bahwa responden dengan lama bekerja  $\leq 5$  tahun yang lebih banyak memiliki *intention turnover* dari perusahaan dengan kategori tinggi dan rendah berjumlah sama yaitu 27 karyawan (50%). Selanjutnya untuk responden dengan lama bekerja 6-10 tahun yang lebih banyak untuk *intention turnover* adalah yang berada di kategori rendah yaitu 17 karyawan (55%), dibandingkan dengan yang memiliki *intention turnover* tinggi yaitu 14 karyawan (45%). Untuk responden dengan lama bekerja 11-15 tahun yang lebih banyak untuk *intention turnover* adalah yang berada di kategori rendah yaitu 2 karyawan (100%), dan di kategori tinggi tidak ada responden sehingga 0 (0%). Untuk responden yang lama bekerja antara 16-20 tahun yang lebih banyak untuk yang lebih banyak untuk *intention turnover* adalah yang berada di kategori tinggi yaitu 8 karyawan (80%), dibandingkan dengan dengan yang memiliki *intention turnover* rendah yaitu 2 karyawan (20%). Dan untuk lama bekerja responden  $> 20$  tahun yang lebih banyak untuk yang lebih banyak untuk *intention turnover* adalah yang berada di kategori tinggi yaitu 3 karyawan (100%), dan yang di kategori rendah tidak ada karyawan sehingga 0(0%).

#### 4. *Intention turnover* berdasarkan pendidikan

Ditemukan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP memiliki jumlah yang sama antara yang tinggi dan rendah dengan jumlah karyawan masing-masing 1 orang (50%). Berikutnya untuk jenjang pendidikan SMA/SMK yang lebih banyak

memiliki *intention turnover* dengan kategori tinggi sebanyak 48 karyawan (51%), dibandingkan dengan dengan yang memiliki *intention turnover* rendah yaitu sebanyak 46 karyawan (49%). Untuk responden pendidikan D3 yang lebih banyak untuk *intention turnover* adalah yang berada dikategori tinggi yaitu 2 karyawan (100%), dan dikategori rendah tidak ada responden sehingga 0 (0%). Dan untuk responden dengan tingkat pendidikan S1 antara tinggi dan rendah sama jumlah karyawannya yaitu masing-masing 1 orang sehingga persentasenya 50%.

#### **5. *Intention turnover* berdasarkan prestasi/promosi**

Dapat dilihat bahwa yang pernah mendapatkan prestasi/promosi dalam bekerja yang lebih banyak memiliki *intention turnover* dengan kategori tinggi yaitu 15 karyawan (60%), dibandingkan dengan yang memiliki *intention turnover* dengan kategori rendah yaitu 10 karyawan (40%). Selanjutnya responden yang tidak pernah mendapat prestasi/promosi dalam bekerja yang lebih banyak untuk melakukan *intention turnover* adalah yang berada dikategori rendah yaitu 38 karyawan (51%), dibandingkan dengan dengan yang memiliki *intention turnover* tinggi yaitu 37 karyawan (49%).

#### **6. *Intention turnover* berdasarkan status perkawinan**

Ditemukan responden dengan status lajang yang lebih banyak memiliki *intention turnover* berada dikategori tinggi sebanyak 28 karyawan (53%), dibandingkan dengan yang memiliki *intention turnover* di kategori rendah yaitu sebanyak 25 karyawan (47%). Dan yang berstatus menikah yang lebih banyak untuk *intention turnover* adalah yang berada dikategori tinggi yaitu 24 karyawan (51%), dan dikategori rendahnya sebanyak 23 karyawan (49%).

#### **7. *Intention turnover* berdasarkan penghasilan/gaji**

Ditemukan penghasilan dibawah 3 juta yang lebih banyak memiliki *intention turnover* berada dikategori rendah sebanyak 6 karyawan (75%), dibandingkan *intention turnover* tinggi yaitu sebanyak 2 karyawan (25%). Selanjutnya yang mendapatkan penghasilan 3-4 juta yang lebih banyak untuk *intention turnover* adalah yang berada dikategori tinggi yaitu 22 karyawan (54%), dan dikategori rendahnya sebanyak 19 karyawan (46%). Untuk responden yang memperoleh penghasilan 4-5 juta yang lebih banyak untuk *intention turnover* adalah yang berada dikategori rendah yaitu 22 karyawan (54%), dan dikategori tinggi sebanyak 19 karyawan (46%). Berikutnya penghasilan 5-6 juta yang lebih banyak untuk *intention turnover* adalah yang berada dikategori tinggi yaitu 4 karyawan

(100%) dan dikategori rendahnya tidak ada karyawan sehingga presentase 0%. Untuk penghasilan diatas 6 juta yang lebih banyak untuk *intention turnover* adalah yang berada dikategori tinggi yaitu 5 karyawan (80%), dibandingkan dikategore rendah yaitu 1 karyawan (20%).

### **Pembahasan**

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan perhitungan regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 atau ( $p < 0,05$ ) artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap *intention turnover* pada karyawan produksi di PT.SS Tangerang atau dengan kata lain hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari & Mujiati (2018) yang berjudul “Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap *intention turnover* pada karyawan PT. BRI cabang Gatot Subroto Denpasar” yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap *intention turnover*. Menurut Robbins (dalam Qodriah & Yunitasari, 2017) stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Karyawan yang merasakan stres kerja tinggi cenderung sering merasa khawatir, sering merasa kelelahan, gelisah dan kesal serta banyak mengeluh dalam menghadapi tuntutan tugas yang dirasakan *overload* (aitem no. 4), membebani dan menekan sehingga karyawan merasa tidak nyaman (aitem no. 11), bekerja tidak dapat menunjukkan potensi kerja yang baik, munculnya perilaku malas bekerja, sering mangkir (aitem no. 30), yang pada akhirnya muncul niat untuk keluar kerja dari perusahaan tersebut atau *intention turnover*. Sedangkan karyawan yang memiliki stres kerja rendah mereka mampu menghadapi hambatan dan beban dalam bekerja tanpa ada keluhan secara berlebihan. Karyawan bisa tetap bekerja dengan nyaman, produktivitas tetap terjaga, masih mampu bertahan dalam situasi sulit, lebih santai berada dilingkungan pekerjaan yang pada akhirnya masih tetap ingin bertahan di perusahaan.

Dari hasil penelitian ini juga terlihat ada pengaruh stres kerja sebesar 18,3 % terhadap munculnya perilaku *intention turnover* pada karyawan produksi di PT.SS Tangerang, dan sisanya sebesar 81,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti yang dikemukakan oleh Mobley (dalam Martha & Hamid, 2017) yang menjabarkan secara detail faktor-faktor yang mempengaruhi *intention turnover* karyawan antara lain : budaya perusahaan atau organisasi, gaya

dari kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan karir yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan usia responden terlihat bahwa karyawan yang memiliki *intention turnover* rendah cenderung lebih banyak yang berada di usia produktif yaitu pada usia dewasa awal (21-40 tahun) yaitu sebesar 54%. Pada usia tersebut karyawan dapat diduga mulai adanya kebutuhan dalam kehidupannya baik kebutuhan primer ataupun sekunder, tercapainya rasa aman dengan mendapatkan pekerjaan yang tetap dan memperoleh penghasilan, serta berusaha untuk memperoleh aktualisasi diri, sehingga dengan demikian tidak muncul perilaku *intention turnover* dari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori Maslow (dalam Tanujaya, 2012) yang menyatakan bahwa pada masa dewasa, kebutuhan rasa aman terwujud dari kebutuhan pekerjaan dan gaji yang layak.

Selanjutnya dapat dilihat karyawan perempuan cenderung lebih banyak memiliki *intention turnover* rendah yaitu sebesar 59% dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Karyawan perempuan dapat diduga memiliki pemikiran bahwa yang penting bisa mendapatkan pekerjaan, memperoleh status, dapat meringankan beban perekonomian keluarga, sehingga tidak memiliki tuntutan banyak, yang menyebabkan karyawan perempuan tetap bisa bertahan di pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Andini (dalam Kusumaningrum & Harsanti, 2015) mengatakan bahwa karyawan laki-laki lebih cenderung melakukan *intention turnover* dibanding dengan karyawan perempuan yang cenderung lebih sabar dalam menghadapi pekerjaan. Ditambahkan pula alasan perempuan tetap bekerja menurut Munandar (dalam Radhitya, 2018) ada beberapa alasan mengapa wanita bekerja, antara lain : menambah penghasilan, menghindari rasa bosan atau jenuh, memperoleh status, dan mengembangkan diri.

Untuk lama bekerja diperoleh karyawan yang memiliki *intention turnover* tinggi lebih banyak yang dengan masa kerja diatas 20 tahun yaitu 80%. Pada masa kerja 20 tahun keatas cenderung akan mengalami kebosanan dan kejenuhan dengan rutinitas sehari-hari yang mana dibagian produksi pada umumnya bersifat monoton dan mengerjakan hal “itu-itu” saja dan dituntut target produksi, sehingga berdampak dengan menurunnya semangat dalam bekerja dan menjadi kurang produktif dan berujung dengan pengambilan keputusan untuk keluar dari pekerjaan akibat kejenuhan. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Simanjutak (dalam Ihsan & Salami, 2015) bahwa dengan pekerjaan di produksi yang relatif monoton dan “itu-itu” saja dalam jangka waktu lama akan

menimbulkan kebosanan dan pada akhirnya menimbulkan niatan untuk keluar kerja.

Berikutnya karyawan yang memiliki *intention turnover* tinggi lebih banyak dengan tingkat pendidikan D3 sebesar 100%. Karyawan lulusan dari program kuliah D3 lebih membekali *skill* dan praktek, sehingga hal itu diduga membuat karyawan merasa tidak sesuai dengan bidangnya dibagian produksi, karena dibagian produksi cenderung monoton dan mengerjakan “itu-itu” saja (aitem no.17). Kondisi demikian memungkinkan karyawan berniat untuk mencari kerja yang sesuai dengan pendidikannya. Selain itu secara umum persyaratan di bagian produksi rata-rata adalah setara SMA maka merasa masih ada kesempatan bekerja ditempat lain. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sutomo (dalam Setiawan, 2010) menyebutkan bahwa pengalaman kerja yang didukung tingkat pendidikan yang tinggi, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Faktor pendidikan tidak ada hubungan dengan perilaku *intention turnover*, hal ini bisa diperoleh karena adanya suasana lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Selanjutnya diperoleh bahwa karyawan yang memiliki *intention turnover* tinggi lebih banyak adalah karyawan yang cenderung pernah mendapatkan prestasi/promosi yaitu sebesar 60%. Hal itu diduga promosi di PT.SS sering kali sebagai upaya memberi kesempatan karyawan untuk dimutasikan ke daerah/kota lain, dengan mutasi karyawan akan berjauhan dari keluarga sehingga mereka punya niatan untuk keluar kerja. berdampak pada akan memberikan dampak pada mutasi karyawan ke daerah lain yang berdampak karyawan cenderung jauh dengan keluarga, yang sesuai dengan kebijakan dari PT.SS Tangerang yang cenderung akan memutasi para karyawannya yang telah memperoleh posisi tinggi dengan tujuan memberikan pengarahan dan pengetahuan kerja di kantor cabang. Hal ini sesuai yang dikemukakan Hasibuan (dalam Rijalulloh & Musadieg, 2017) yang menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajaiban, hak, dan status. Dengan penghasilan semakin besar, dengan harapan promosi jabatan perusahaan dapat memberikan harapan kepada karyawan untuk dapat lebih maju dari posisi yang dimilikinya.

Dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki *intention turnover* tinggi lebih banyak yang berstatus masih lajang sebanyak 53%, karena yang berstatus lajang pada umumnya belum memiliki tanggung

jawab terhadap perekonomian keluarga, kebutuhan keluarga, dan kebutuhannya masih terbatas untuk diri sendiri serta yang berstatus lajang pada umumnya masih “bebas”, hidup sendiri sehingga cenderung *flexibel* untuk pindah-pindah kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novliadi (dalam Etnaningtias, 2011), didapat bahwa karyawan yang belum menikah cenderung memiliki keinginan yang tinggi untuk berpindah-pindah tempat kerja, karena mereka ingin dan lebih senang untuk mencoba hal-hal baru dan tantangan baru.

Untuk karyawan yang memiliki *intention turnover* tinggi lebih banyak karyawan dengan penghasilan/gaji dari 5-6 juta yaitu sebanyak 100%. Penghasilan dengan nominal tersebut umumnya untuk kalangan level staf/*menejerial* di bagian produksi dan dirasakan kurang puas, kurang dihargai sehingga kemungkinan akan keluar dari pekerjaan. Hal ini terbukti dari mereka yang berstatus sebagai staf produksi lebih sering meminjam uang koperasi perusahaan bahkan kepada karyawan bawahannya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sunarno (dalam Prawitasari, 2009) bahwa karyawan yang melakukan *turnover* pada umumnya ditemukan sebabnya karena mereka tidak puas dengan manajemen perusahaan, kualitas dan sifat dari kondisi kerja, besarnya upah, perasaan diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan dan mutu pengawasan yang tidak memadai. Kondisi tersebut akan membuat karyawan merasa dikecewakan dan tidak dihargai sehingga memutuskan untuk melakukan *turnover*.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan terdapat adanya pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap intention turnover pada karyawan produksi PT.SS Tangerang, dengan penghitungan regresi  $Y = 40,779 + 0,439X$ , artinya semakin tinggi stres kerja maka intention turnover pada karyawan produksi akan semakin tinggi atau hubungan positif. Stres kerja memiliki pengaruh sebesar 18,3% dalam terbentuknya intention turnover pada karyawan produksi di PT.SS Tangerang dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil kategorisasi diperoleh stres kerja lebih banyak yang rendah (53%) dan intention turnover yang tinggi (52%). Ada hubungan antara intention turnover dengan usia dan tidak ada hubungan antara intention turnover dengan jenis kelamin, lama bekerja, tingkat pendidikan, prestasi/promosi, status perkawinan dan penghasilan/gaji.

Intention turnover yang tinggi lebih banyak ditemui pada usia dewasa madya (89%), karyawan

laki-laki (55%), bekerja lebih 20 tahun (100%), berpendidikan D3 (100%), pernah mendapatkan promosi(60%), berstatus lajang (53%) dan penghasilan/gaji 5-6 juta (100%).

## Daftar Referensi

- Etnaningtias, A. P. (2011). *Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung*. (Skripsi tidak diterbitkan). Program Studi Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, DKI Jakarta.
- Fricillia, C., Manday, S., & Tawas, H. (2016). Stres kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan berdasarkan gender (studi pada karyawan PT. Bank Danamon, tbk Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 857-863.
- Ihsan, T., & Salami, I. R. (2015). Hubungan antara budaya fisik lingkungan kerja dan beban kerja dengan tingkat kelelahan pada pekerja di divisi stamping PT.X Indonesia. *Jurnal Teknik Lingkungan UNAND*, 12(1), 10-16.
- Irawan, S. D. Safitri. (2014). Hubungan antara body image dan perilaku diet mahasiswi universitas Esa Unggul. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 18-25.
- Kusumaningrum, D., & Harsanti, I. (2015). Kontribusi kepuasan kerja terhadap intensi turnover pada karyawan perawat instalasi ruang inap. *Prosiding Psikologi Ekonomi Sastra Arsitektur dan Tehnik Sipil*, 1(6), 21-28.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap intention turnover. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412-3441.
- Lubis, R., Irma, N. H., Wulandari, R., Siregar, K., Tanjung, N. A., Wati, T. A., ... Fakultas. (2015). Coping stress pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Diversita*, 1(2), 48-57.
- Martha, A. R., & Hamid, D. (2017). Faktor-faktor yang mendorong karyawan mengambil program pensiun dini. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 45(1), 80-85.

- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Prawitasari, A. (2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*. 177-186.
- Qodriyah, S. L., & Yunitasari, S. A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi turnover pada karyawan PT. Bridgestone Tire Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 7(1), 82-94.
- Radhitya, T. V. (2018). Peran ganda dialami pekerja wanita K3L Universitas Padjadjaran. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 204-219.
- Rijalullah, T., & Musadieg, M. A. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(2), 110-117.
- Setiawan, S. A. (2010). *Pengaruh umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di kota Magelang*. (Skripsi tidak diterbitkan). Program Studi Sarjana Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang, Jawa Tengah.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (Psychological Well Being) pada karyawan cleaner. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67-79.
- Waspodo, A. A. W. S., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
- Zaki, H. & Morzalina (2018). Pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan. *Jurnal Akutansi dan Ekonomika*, 8(1), 109-117.