ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

(Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

MONA TIORINA MANURUNG
NIM. C2A008103

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2012

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Mona Tiorina Manurung

Nomor Induk Mahasiswa : C2A 008 103

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si

Semarang, 6 Agustus 2012

Dosen Pembimbing,

(Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si)
NIP. 196209251986032000

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Mona Tiorina Manurung

Nomor Induk Mahasiswa : C2A 008 103

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 14 Agustus 2012

Tim Penguji :

1. Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si. (.....)

2. Dr. Hj. Indi Djastuti, Dra. MS (.....)

3. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Mona Tiorina Manurung, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang , 6 Agustus 2012

Pembuat pernyataan,

(Mona Tiorina Manurung)

NIM : C2A 008 103

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Tak pernah DIA janji slalu kan panas
Dan tak pernah DIA janji slalu ada hujan
Tapi DIA janji kan membri KEKUATAN, bila topan dahsyat melandamu

(Filipi 4 : 13) Segala perkara dapat kutanggung di dalam DIA yang memberi kekuatan kepadaku.....

.....Sebab bagi ALLAH tidak ada yang mustahil (Lukas 1 : 37)

Persembahan :

Skripsi ini saya persembahkan sebagai "hadiah" untuk ulangtahun pernikahan kedua orangtua saya tercinta yang ke-31 (18881)

ABSTRAK

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang tidak dapat dicegah terjadinya adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat mengakibatkan organisasi menjadi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan . Penelitian ini dilakukan pada STIKES Widya Husada Semarang. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 98 responden dengan menggunakan metode sensus dan metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan progran SPSS.

Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan . Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (*turnover intention* karyawan) sangat terbatas.

Kata kunci : Kinerja, *Turnover Intention*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Performance of a company is determined by the condition and behavior of employees who owned company. One form of employee behavior that can not be prevented the occurrence of a desire to move (turnover intention) that led to the employee's decision to leave her job. High employee turnover rate may result in the organization becomes ineffective because the company loses experienced employees and the need to retrain new employees.

This study aims to analyze the influence of the variables of job stress and job satisfaction on turnover intention of employees. The research was conducted in STIKES Widya Husada Semarang. The number of samples set at 98 respondents to the census methods and data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS.

The results of testing of the hypothesis, suggesting that job stress variables have a positive effect on employee turnover intention. Job satisfaction is negatively affecting the turnover intention of employees. The results of a small coefficient of determination indicates that the ability of the independent variables (job stress and job satisfaction) in explaining the dependent variable (turnover intention of employees) is very limited.

Keywords: Performance, Turnover Intention, Job Stress, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan.....

Segala puji, hormat, dan sembah penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kemurahan serta penyertaan-NYA dalam proses pengerjaan skripsi ini dari awal, pertengahan, hingga akhirnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)** indah pada waktu-NYA. Skripsi ini disusun sebagai syarat akademisi dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Ph.D., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Ibu Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing dan memotivasi penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

3. Ibu Andriyani, S.E., MM selaku dosen wali yang banyak memberikan ilmu dan nasihat yang berarti selama penulis berkuliah di Jurusan Manajemen terkhusus konsentrasi Sumber Daya Manusia.
4. Segenap dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro untuk pengetahuan, pengalaman, dan pembelajaran hidup yang penulis dapatkan selama menempuh perkuliahan.
5. Bapak dr. M. Sulaeman, Sp.A, MM, M.Kes (MMR) selaku Ketua STIKES Widya Husada Semarang yang telah memberikan ijin penelitian sehingga penulis dapat melakukan penelitian di STIKES Widya Husada Semarang.
6. Bapak Galih Polanggeni, S.E. selaku Kepala Sie Personalia STIKES Widya Husada Semarang yang dengan sabar melayani wawancara penulis serta dengan ramah memberikan informasi, data penelitian, dan masukan yang penulis butuhkan dalam proses pembuatan skripsi ini.
7. Seluruh karyawan STIKES Widya Husada Semarang yang bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner yang penulis berikan.
8. Kedua orangtua penulis Daniel Manurung dan Tiasna Dahlia Ritonga yang selalu mencurahkan kasih sayang, senantiasa mendoakan, dan menyemangati penulis setiap waktu.
9. Saudara penulis satu-satunya, Hendra Sahala Manurung yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini serta tempat curhat penulis yang paling setia.

10. Sahabat kecil penulis, partner dalam segala hal : Kristiani Budi Lestari. Sahabat pena yang jauh di Jogja, dekat di hati : Adiana Yunita. Kakak, teman, dan adek KTB penulis : Kak Prita Tamariska, Kristian Ayu, Elisa Setyaningsih, Rossy, Dina, Nadia, dan Kezia. Sahabat dari Sekolah Minggu : Rotua Citra Adiguna Lumbangaol, Dwiarta Agustina Lubis, Gedie Efraima Siagian. Terimakasih untuk cinta, tawa, dan doa kalian yang menghiasi hari-hariku. Sayang kalian selaluh.
11. Sahabat-sahabat Manajemen 2008 yang memberikan kebersamaan dan keceriaan selama masa perkuliahan Yemima Anggraini, Bina Aprilita, Ema Mardiastika, Millatina Ardani, Bernadetta Anindita, Aldio Rendi, Rizka Maima, Albertus Ferry, Ferdian Ario, Rian Pramono, dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
12. Ke delapan belas teman-teman SDM'08 yang juga kumpulan orang cerdas, tempat penulis berdiskusi dan bertukar pikiran. Khususnya kelas PHAP : Bina Aprilita, Anggun Tri Febriana, Michael Laurent, Eko Adi Siswanto, Marwan Petra, Ardi Mandala, Desi Utami, Edwin, Danu Adi Wuryanto, Rizki PramuDito, Satya, Ismael Saleh, Rizki Firdaus, Intan Nazua, Vinda Permana, Jackson Purba, Hamdi, Iqbal. Terimakasih untuk ilmu dan pengalaman baik yang kalian tularkan, teman.
13. Para penolong yang baik hati yang dengan sabar membantu penulis dalam proses pengolahan data Yemima Anggraini, Danu Adi Wuryanto, Albertus Ferry, dan Rizka Maima. Sampai larut malam sekalipun bersedia untuk direpotkan.

14. Seluruh PMKers FEB UNDIP terkhusus angkatan 2008 Petri Natalia, Velina Tambunan, Dina Sinaga, Michael Hansen, Gedie Siagian, Anita, Yossie, Bima, Wahyu Surbakti, Egi, Cahya Ruwita, Doi Nainggolan, William Napitupulu, Yoppie, Onny Angga, Sintong Sinambela, Thresya Limbong, Tia Tambunan, Yuvita Tobing, dan lain-lainnya yang berbagi suka dan duka mulai dari kepanitiaan RAMA 2009 sampai persembahan terakhir 2008 di kebaktian Jumat dan akan terus sampai selamanya.
15. Kepengurusanku di NHKBP Kertanegara periode 2010-2012 yang telah banyak memberi arti hidup dan membentuk karakterku menjadi seperti sekarang Bethesda (berji), Boris, Novrani, Moreys, Ka Stella, Bang Marco, Ka Erida, Agnes, Evi, Melfa, Rinaldi, Yohan, Dian, Boni, Daud, Surya, Winda, Qhey, Chika, Daniel, Herwin, Rini, Raynald, Echa, Monica, Amos, Shary, Marihot, Christina, Robert, Jackson. Juga Keluarga besar NHKBP Kertanegara Semarang yang aku merasa sangat bersyukur bisa menjadi bagian dari mereka. Naposoku Keluargaku. Salam 3M!
16. Keluarga KKN Enjoy Kedungumpul yang menorehkan kenangan manis dalam perjalanan hidupku Joen, Dayinta, Sani, Neny, Kiki, Mario, Emiral, Wida, Asep, Mbak Upi, Zuhri, Nurul, dan Pupi serta Pak Kades Suwita dan keluarga.
17. Kakak, Abang, Adek, teman-teman, dan semua pihak yang belum dapat penulis sebutkan satu per satu. Mereka yang menjadi bagian dalam hidup penulis dan telah senantiasa menyemangati dan mendoakan penulis dalam proses penyelesaian skipsi ini. Terimakasih yang sebesar-besarnya.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN iii

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

ABSTRAK vi

ABSTRACT vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR xvii

DAFTAR LAMPIRAN xviii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Perumusan Masalah 9

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 10

1.3.1 Tujuan Penelitian 10

1.3.2 Manfaat Penelitian 10

1.4 Sistematika Penulisan 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13

2.1 Landasan Teori 13

2.1.1 *Turnover Intention* Karyawan 13

2.1.2 Stres Kerja 26

2.1.3 Kepuasan Kerja 35

2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian 49

2.3 Hipotesis 49

BAB III METODE PENELITIAN 51

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 51

3.2 Populasi dan Sampel 54

3.3 Jenis dan Sumber Data 55

3.4 Metode Pengambilan Data 55

3.5 Metode dan Alat Analisis Data 57

3.5.1 Metode Analisis Data 57

3.5.2 Alat Analisis Data 59

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 66

4.1 Deskripsi Objek Penelitian 66

4.2 Gambaran Umum Responden 72

4.3 Analisis Data 76

4.3.1 Analisis Data Deskriptif 76

4.3.2 Analisis Data Kuantitatif 82

4.3.3 Uji Asumsi Klasik 84

4.3.4 Analisis Regresi 90

4.3.5 Uji Hipotesis 91

4.3.6 Koefisien Determinasi (R^2)..... 93

4.4 Pembahasan..... 94

BAB V PENUTUP..... 100

5.1 Simpulan 100

5.2 Keterbatasan Penelitian..... 101

5.3 Saran 102

5.3.1 Implikasi Kebijakan..... 102

5.3.2 Saran Penelitian Akan Datang 105

DAFTAR PUSTAKA 106

LAMPIRAN 109

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Data *Turnover* Karyawan STIKES Widya Husada Semarang Tahun 2007 s/d 2011	7
Tabel 4.1	Daftar Jumlah Karyawan STIKES Widya Husada Semarang Tahun 2011	70
Tabel 4.2	Perbandingan Rasio Jumlah Mahasiswa dan Dosen STIKES Widya Husada Semarang per Tahun Ajaran 2011/2012	71
Tabel 4.3	Rincian Penyebaran Kuesioner	73
Tabel 4.4	Data Responden Menurut Jenis Kelamin	73
Tabel 4.5	Data Responden Menurut Usia	74
Tabel 4.6	Data Responden Menurut Masa Kerja	75
Tabel 4.7	Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir	76
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Stres Kerja	78
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	80
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel *Turnover Intention* Karyawan	81
Tabel 4.11	Uji Realibilitas	82
Tabel 4.12	Uji Validitas Variabel Stres Kerja	83
Tabel 4.13	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	83
Tabel 4.14	Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* Karyawan	84
Tabel 4.15	Uji Multikolnieritas	85
Tabel 4.16	Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	89

Tabel 4.17 Uji Regresi 90

Tabel 4.18 Uji F 92

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi (R^2)..... 93

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Hubungan Kepuasan kerja dengan Perputaran Karyawan	44
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4.1	Struktur Organisasi STIKES Widya Husada Semarang.....	69
Gambar 4.2	Uji Heterokedastisitas.....	86
Gamabr 4.3	Uji Normalitas Grafik Histogram.....	87
Gambar 4.4	Uji Normalitas Grafik Normal Plot	88

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran A Surat Ijin Penelitian 109

Lampiran B Kuesioner Penelitian 112

Lampiran C Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden..... 117

Lampiran D Hasil Olah Data 121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekruitmen dan pelatihan kembali. (Suwandi dan Indriantoro, 1999; dalam Agustina, 2008).

Batasan umum pergantian karyawan itu sendiri adalah : berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan (Mobley, 1986). Berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu pelepasan secara sukarela yang diprakarsai oleh karyawan dan pelepasan terpaksa yang diprakarsai oleh organisasi, termasuk karena kematian dan pengunduran diri atas desakan.

Meningkatnya *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. (Toly, 2001)

Disebutkan juga dalam Mobley (1986) terdapat beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi sebagai akibat dari proses pergantian karyawan. Pertama adalah biaya, meskipun sudah bertahun-tahun ditekankan pentingnya pengukuran biaya pergantian karyawan, sangat mengherankan bahwa tidak banyak organisasi yang secara rinci mengevaluasi biaya-biaya pergantian karyawan baik yang langsung maupun tidak langsung. Padahal beberapa penelitian membuktikan bahwa biaya-biaya pergantian karyawan itu mahal.

Kedua, masalah prestasi. Apabila karyawan yang pergi itu mempunyai keterampilan-keterampilan yang unik atau menduduki jabatan yang sangat penting, maka dengan keluarnya karyawan ini dapat memberikan efek beruntun terhadap prestasi organisasi tersebut sampai jabatan yang lowong itu terisi, dan efek ini dapat berlangsung terus hingga penggantinya nanti berhasil menguasai fungsinya. Kemudian, hilangnya individu-individu yang memiliki kemampuan tinggi, akan dapat menimbulkan efek yang traumatis terhadap organisasi.

Ketiga adalah masalah pola komunikasi dan sosial. Pola-pola komunikasi sosial yang formal dan tidak formal merupakan ciri khas dari setiap organisasi. Apabila mereka yang pergi itu merupakan karyawan yang berharga, atau mereka merupakan pusat dari suatu jaringan komunikasi, atau bahkan mereka merupakan

kelompok kerja yang terpadu maka pergantian mereka dapat menimbulkan efek-efek negatif terhadap mereka yang tinggal yaitu memberi beban kerja tambahan yang kemudian dapat menurunkan prestasi . (Price, 1977; dalam Mobley, 1986) mengemukakan bahwa pergantian karyawan dapat menimbulkan efek negatif terhadap keakraban dan keterpaduan dalam kelompok-kelompok yang telah banyak mengalami pergantian karyawan.

Keempat, merosotnya semangat kerja. Berkaitan erat dengan masalah prestasi dan pola-pola sosial-komunikasi, maka pergantian karyawan dapat memberikan pengaruh yang negatif pada mereka yang tinggal. Pergantian karyawan itu sendiri dapat mendorong bertambahnya pergantian akibat dari terciptanya sikap-sikap yang kurang baik dan kemungkinan adanya pekerjaan-pekerjaan lain (Staw, 1980; dalam Mobley, 1986). Dengan demikian, para karyawan yang sebelum itu tidak berkeinginan mencari pekerjaan lain akan memulai mencarinya. Sebagaimana akan nampak dalam bagian mengenai akibat-akibat terhadap individu, efek-efek pegantian karyawan terhadap sikap dan perilaku mereka yang tinggal, sebagian menjadi alasan bagi yang lainnya untuk pergi (Steers dan Mowday, 1981; dalam Mobley, 1986), dan ini ada sangkut pautnya dengan prestasi, dukungan sosial, dan mobilitas intern dari mereka yang tinggal.

Kelima, strategi-strategi pengendalian yang kaku. Satu kemungkinan akibat negatif lain bagi organisasi adalah bahwa akan dilaksanakan strategi-strategi dan kebijakan-kebijakan pengendalian pergantian karyawan yang kaku. Meskipun pergantian karyawan merupakan perilaku yang dapat dilihat, tetapi

karena informasi yang cukup tentang sebab-akibatnya seringkali tidak didapat, maka manajemen kerapkali menghadapinya dengan tanggapan-tanggapan yang kurang tepat, kurang efektif, dan kurang produktif, contohnya seperti kenaikan-kenaikan gaji yang pukul rata, pelatihan-pelatihan "kilat" soal hubungan manusia, sasaran pergantian karyawan sebesar X% yang berlaku bagi seluruh organisasi. Hal ini dipandang sebagai tipe-tipe strategi yang boleh dibilang kurang luwes.

Keenam, biaya-biaya peluang strategik. Pergantian karyawan dapat menimbulkan efek negatif yang parah bagi organisasi, misalnya dengan membuat organisasi itu menunda atau membatalkan usaha-usaha yang mempunyai keuntungan cukup besar.

Menurut Mobley (1986) terdapat beberapa variabel individu yang merupakan sebab-sebab terjadinya *turnover* karyawan dalam sebuah organisasi, yaitu faktor demografik (usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, kepribadian, minat, profesionalisme, dan prestasi); variabel terpadu yang mencakup kepuasan kerja secara menyeluruh dan kepuasan terhadap indikator-indikator kepuasan kerja; serta variabel individu yang tidak berkenaan dengan pekerjaan namun sering dijumpai dalam sebuah organisasi yaitu konflik peran.

Sedangkan menurut Toly (2001) yang menjadi variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah konflik peran, *locus of control*, perubahan organisasi, *job insecurity*, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan organisasi.

Adapun beberapa gejala yang menandai adanya indikasi *turnover intention*, terutama 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, serta keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya." Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan (Mobley,1986).

Selain kondisi di atas, perkembangan jaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagi tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja

diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover)*. (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011)

Hal tersebut juga dipertegas oleh Robbins (2006) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Dalam berbagai penelitian, keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimaksud dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Meskipun kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *turnover intention*, tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Robbins, 2001; Tett and Meyer, 1995; Johnson et. al, 1987; dalam Andini, 2006).

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi (Andini, 2006).

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi oleh karena itu organisasi-

organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki. Jumlah *turnover* tertentu adalah diperlukan karena para karyawan mengembangkan keahlian-keahlian baru dan dipromosikan ke tingkat tanggung jawab yang lebih besar.

Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis memilih STIKES Widya Husada yang berlokasi di Jalan Subali Raya No 12 Semarang sebagai objek penelitian. Dari survei awal yang dilakukan penulis terdapat data di STIKES Widya Husada Semarang yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan
STIKES Widya Husada Semarang
Tahun 2007 s/d 2011

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun
2007	92	1	5	96
2008	96	11	2	87
2009	87	6	11	92
2010	92	10	12	94
2011	94	4	20	110

Sumber : STIKES Widya Husada Semarang, 2012

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi selama lima tahun dari tahun 2007 hingga tahun 2011. Karyawan yang dimaksud termasuk pimpinan STIKES, karyawan dosen (yang terdiri atas 5 program studi dan 2 akademi), staf (ADAK,ADUK, unit laboratorium, dan perpustakaan),serta staf penunjang.

Adapun jumlah mahasiswa STIKES Widya Husada Semarang pada tahun ajaran 2011/2012 berjumlah 1466 mahasiswa sedangkan jumlah dosen tetap adalah 58 orang (sebagian besar terdiri dari dosen muda), dengan demikian rasio jumlah dosen dengan jumlah mahasiswa adalah 1:25. Dari 58 dosen tersebut 21 orang diantaranya diberi tugas tambahan (diangkat) yaitu 7 orang sebagai Ketua Program Studi dan 14 orang sebagai Sekretaris Program Studi. Sedangkan, rasio dosen banding mahasiswa yang ideal menurut Kep. Mendiknas No.234/U/2000 untuk bidang studi IPA adalah 1 : 20. Untuk karyawan non dosen berjumlah 48 orang terdiri dari staf administrasi (ADAK dan ADUK) 22 orang, unit laboratorium 1 orang, staf perpustakaan 3 orang, staf penunjang 22 orang.

Dari gambaran diatas mengindikasikan adanya beban kerja yang cukup padat sebagai seorang karyawan di STIKES Widya Husada Semarang yang bisa memicu timbulnya stres kerja dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **”Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas dan memperhatikan data *turnover* karyawan yang cukup tinggi dari tahun 2007-2011 dan beban kerja yang cukup padat, tidak dipungkiri bahwa terdapat masalah *turnover* pada organisasi yang apabila tidak ditangani secara serius akan berdampak negatif bagi kinerja organisasi ke depannya. Pada karyawan STIKES Widya Husada Semarang terdapat indikasi pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dalam prosesnya. Karyawan diduga sering mengalami stres kerja dikarenakan tuntutan tugas yang terlalu banyak, tuntutan peran yang tidak jelas, tuntutan antar pribadi yang saling bertentangan, kurang adanya kerjasama antar bagian dalam organisasi, kesempatan promosi yang tidak jelas, sampai standar kerja dari pimpinan yang sulit untuk dipenuhi. Di sisi lain, perasaan tidak puas terhadap gaji, promosi, beban kerja, rekan kerja, dan juga atasan juga dapat memicu keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang dikaji adalah bagaimana variabel stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan di STIKES Widya Husada Semarang. Dari masalah penelitian tersebut maka pertanyaan penelitian yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan.

2. Bagi STIKES Widya Husada Semarang

   Dari hasil penilitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan yang berarti bagi STIKES Widya Husada Semarang sebagai bahan informasi dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dalam masalah-masalah *turnover intention* karyawan.

3. Peneliti selanjutnya

   Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor

lain yang mempengaruhi *turnover intention* selain yang digunakan dalam penelitian ini.

1.4 Sistematika Penulisan

Merupakan tata urutan pengujian penelitian ini dan dimaksudkan untuk mempermudah penyusunan penelitian. Adapun sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan mengenai landasan teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan konsep hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, kerangka pikir, serta definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai populasi dan sampel, sumber dan jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, dan alat analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil dan pembahasan berisi inti dari penulisan skripsi, gambaran umum obyek penelitian, serta analisis dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab penutup, yang berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti setelah melakukan analisis pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention* Karyawan

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama kerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. (Zeffane, 1994; dalam Yuniar, 2008)

Henry Simamora (2006) menyebutkan *Turnover Intentions* merupakan perpindahan *(movement)* melewati batas keanggotan dari sebuah organisasi. perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan *(avoidable voluntary turnover)* dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan *(unvoidable voluntary turnover)*.

Turnover intention mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri

(*withdrawl cognitions)* yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri menurut Abelson (1987; dalam Nugroho, 2008) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Abelson (1987; dalam Nugroho, 2008) juga menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover)* dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover). Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Dalam Robbins (1996), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Penggantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena paling penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Mobley (1986), mengemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah : "berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan". Dari kedua definisi di atas, disimpulkan bahwa *turnover* adalah aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Namun definisi yang dikemukakan Mobley lebih menekankan pada karyawan yang berhenti.

2.1.1.1 Perdiktor (Prediksi) *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mueller (2003; dalam Yuniar, 2008) ada beberapa aspek yang bisa menjadi prediktor *turnover*, yaitu:

1. Variabel kontekstual

   Menurut Eagly & Chaiken (Mueller, 2003; dalam Yuniar, 2008) permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku. Faktor yang penting dalam permasalahan mengenai *turnover* adalah adanya alternatif pekerjaan lain yang tersedia di luar organisasi, alternatif-alternatif yang tersedia di dalam organisasi dan bagaimana individu tersebut menerima nilai atau menghargai perubahan pekerjaan (*perceived cost of job change*) .

Menurut Mueller (2003; dalam Rissambessy, 2009) Variabel kontekstual ini tercakup di dalamnya adalah:

a. Alternatif-alternatif yang ada di luar organisasi (*external alternatives*)

Adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dikarenakan adanya alternatif pekerjaan baru di luar organisasi. Sementara itu dari sisi individu, umumnya pembentuk *turnover intention* berdasarkan persepsi subyektif dari pasar tenaga kerja, dan umumnya individu akan benar-benar melakukan perpindahan kerja jika persepsi yang ia bentuk sesuai dengan kenyataan, dan mereka merasa aman dengan pekerjaan yang baru.

b. Alternatif-alternatif yang ada di dalam organisasi (*internal alternatives*)

Adanya alternatif yang timbul dari dalam organisasi dimana kecenderungan karyawan melakukan *turnover intention* disebabkan karyawan melihat ada organisasi yang memiliki peluang kerja yang sama dengan sebelumnya yang bisa membuat karyawan tersebut lebih baik dari organisasi sebelumnya.

c. Harga atau nilai dari perubahan kerja (*cost of job change*)

Individu meninggalkan organisasi seringkali dikarenakan tersedianya alternatif-alternatif yang mendorong mereka untuk keluar dari organisasi. Namun ada faktor lain yang membuat individu memilih untuk tetap bertahan, yakni faktor keterikatan. Individu yang merasa terikat dengan organisasi cenderung untuk tetap bertahap di organisasi. Keterikatan menunjukkan pada kesulitan yang dihadapi oleh individu

untuk berpindah atau mengubah pekerjaan, meski ia mengetahui adanya alternatif yang lebih baik diluar. Salah satu faktor yang meningkatkan harga dari *turnover intention* adalah asuransi kesehatan dan *benefit* yang didapat dari organisasi (misal pensiun dan bonus-bonus).

2. Sikap Kerja (*Work Attitudes*)

Model *turnover* umumnya menitikberatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya sebagai pemicu dari proses *turnover* (Mobley, 1979; dalam Yuniar, 2008). Hampir semua model proses *turnover* dimulai dengan premise yang menyatakan bahwa keputusan untuk *turnover* dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja yang rendah dan komitmen organisasional yang rendah pula.

Tercakup sikap kerja diantaranya adalah (Mueller dalam oleh Risambessy, 2009) :

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention.* Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi menarik diri, intensi untuk pergi dan tindakan nyata berupa *turnover intention.*

b. Komitmen Organisasi

Selain kepuasan dengan pekerjaan, komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa teori menempatkan komitmen organisasi sebagai faktor kuat

yang menghambat terjadinya *turnover intention* dibanding faktor kepuasan.

3. Kejadian-kejadian kritis *(Critical Events)*

Menurut Beachs (Mueller, 2003; dalam Yuniar, 2008). Kebanyakan orang jarang memutuskan apakah mereka tetap bertahan di pekerjaan yang ada ataupun tidak, dan tetap mempertahankan pekerjaan yang sama sebagai fungsi dari suatu pilihan dibanding suatu kebiasaan. Kejadian-kejadian kritis, memberikan kejutan yang cukup kuat bagi sistem kognitif individu untuk menilai ulang kembali situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan nyata.

Contoh dari kejadian-kejadian kritis diantaranya adalah perkawinan, peceraian, sakit atau kematian dari pasangan, kelahiran anak, kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan seperti diabaikan dalam hal promosi, menerima tawaran yang lebih menjanjikan atau mendengar tentang kesempatan kerja yang lain. Semua kejadian-kejadian tersebut bisa meningkatkan atau menurunkan kecenderungan seseorang untuk *turnover,* karena setiap kejadian bisa disikapi secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

Tercakup didalam kejadian-kejadian kritis (Mueller, 2003; dalam Risambessy, 2009) adalah :

a. Kejadian yang berulang *(continuation events)*

b. Kejadian yang bersifat netral *(neutral events)*

c. Kejadian yang tidak berulang *(discontinuation events)*

Kejadian – kejadian ini merupakan anteseden dari proses penarikan diri dari organisasi *(organizational withdrawl*) , yang diikuti oleh penarikan diri dari pekerjaan *(work withdrawl)* serta usaha mencari pekerjaan lain *(search for alternatives)* dan pada akhirnya diakhiri dengan keputusan keluar dari pekerjaan. *Organization withdrawl* adalah suatu konstruk yang menjelaskan berbagai variasi perilaku yang berkaitan dengan proses penarikan diri yang merupakan subtitusi atau pertanda akan adanya keputusan melakukan *turnover* (Mueller, 2003; dalam Yuniar, 2008).

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan

Dalam penelitiannya (Novliadi, 2007) mendapati bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan dalam organisasi, dan kepuasan kerja.

a. Usia

   Maier (1971; dalam Novliadi, 2007) mengemukakan pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *turnover* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi *turnover*nya (Mobley, 1986; dalam Novliadi, 2007). Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang

menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat yang baru, atau karena energi yang sudah berkurang dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnnya lebih besar.

Gilmer (1966; dalam Novliadi, 2007) berpendapat bahwa tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Mungkin juga mereka mempunyai harapan-harapan yang kurang tepat mengenai pekerjaan yang tidak terpenuhi pada pekerjaan-pekerjaan mereka sebelumnya (Porter dan Steer, Wanous dan Mobley, 1986; dalam Novliadi, 2007).

b. Lama Kerja

U.S. Civil Service Commission (1997) menyatakan bahwa pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama (menurut Mobley, 1986; dalam Novliadi, 2007).

Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya koreelasi negatif antara masa kerja dengan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*nya. Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (Parson dkk, 1985; dalam Novliadi, 2007). Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya *turnover* tersebut.

Karyawan sering pula menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Disamping itu, umumnya pekerja-pekerja baru itu masih muda usianya, masih punya keberanian untuk berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya pekerja-pekerja yang lebih dapat bertahan lama bekerja di suatu perusahaan, merupakan pekerja yang berhasil menyesuaikan dirinya dengan perusahaan dan pekerjaannya. Mereka juga mempunyai kebanggaan atas senioritas mereka, karena itu mereka mempunyai rasa tanggungjawab lebih besar daripada pekerjaan-pekerjaan baru. Akibatnya secara langsung mereka enggan untuk berpindah pekerjaan atau perusahaan (Handoyo, 1987; dalam Novliadi, 2007).

c. Tingkat Pendidikan dan Intelegensi

Mowday dkk (1982; dalam Novliadi, 2007) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dalam hal ini Maier (1971; dalam Novliadi, 2007) membahas pengaruh

intelegensi terhadap *turnover*. Dikatakan bahwa mereka yang mepunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggungjawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman.

Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula (Handoyo, 1987; dalam Novliadi, 2007).

d. Keikatan terhadap perusahaan

Peneliti yang dilakukan oleh beberapa peneliti di tahun yang berbeda menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatrif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Berarti semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya.

Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif (Mowday dkk, 1982; dalam Novliadi, 2007). Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

e. Kepuasan kerja

Penelitian-penelitian yang banyak dilakukan menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*.

Ketidakpuasan yang menjadi penyebab *turnover* memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual (Wexley dan Yukl, 1977; dalam Novliadi, 2007). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Wexley dan Yukl (1977 dalam; Novliadi, 2007) mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan *discepancy theory* yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, nilai-nilai) dengan apa yang menuntut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

Salah satu model konseptual mengenai *turnover* yang ditawarkan oleh Mobley (1977; dalam Novliadi, 2007) menyatakan bahwa *Intention to Leave*

mungkin menunjukkan langkah logis berikutnya setelah seseorang mengalami ketidakpuasan dalam proses *withdrawal*. Proses keputusan penarikan diri (*withdrawal*) menunjukkan bahwa *thinking of quiting* merupakan langkah logis berikutnya setelah mengalami ketidakpuasan dan bahwa *intention to leave* diikuti oleh beberapa langkah lainnya, yang menjadi langkah-langkah akhir sebelum *actual quiting*.

2.1.1.3 Tahapan *Turnover Intention* Karyawan

Dalam (Triaryati, 2002) mengungkapkan beberapa tahapan yang dilalui seorang karyawan sebelum memutuskan tetap bekerja pada pekerjaan yang sekarang atau berhenti bekerja, adalah:

1) Mengevaluasi pekerjaan yang sekarang
2) Mengalami *job dissatisfaction* atau *satisfaction,* merupakan pernyataan emosional mengenai tingkat kepuasan dan ketidak puasan seseorang.
3) Berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini, salah satu konsekuensi dari ketidakpuasan adalah menstimulasi pemikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Ada bentuk lain dari *withdrawal* sebagai konsekuensi dari ketidakpuasan yang tidak se-extreme keluar dari pekerjaan, seperti; absen dan perilaku kerja yang pasif.
4) Evaluasi dari manfaat yang mungkin didapatkan dari mencari pekerjaan lain (memperkirakan kemungkinan untuk menemukan pekerjaan lainnya, evaluasi terhadap alternatif yang ada, termasuk biaya pencarian) dan biaya yang ditanggung karena keluar dari pekerjaan saat

ini (seperti; pertimbangan karena kehilangan senioritas, kehilangan kepangkatan dan lainnya).

5) Jika ada kesempatan untuk menemukan alternatif dan jika biaya tidak menjadi halangan, yang timbul selanjutnya adalah perilaku yang bermaksud untuk mencari alternatif. Beberapa faktor di luar pekerjaan saat ini juga dapat mempengaruhi pencarian alternatif seperti; pemindahan pasangan ke tempat lain, masalah kesehatan, dan yang lainnya.
6) Perilaku tersebut kemudian dilanjutkan oleh pencarian yang sesungguhnya. Jika tidak menemukan alternatif, individu terus mengusahakan pencarian, meng-evaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lainya, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, menarik diri (*withdrawal behavior*).
7) Jika alternatif tersedia, maka evaluasi alternatif dilakukan. Tiap individu memiliki faktor-faktor yang spesifik untuk mengevaluasi alternatif yang ada.
8) Evaluasi alternatif yang dilanjutkan dengan membedakan alternatif hasil pilihan dengan pekerjaan saat ini.
9) Jika alternatif lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini, maka hal ini akan menstimulasi perilaku yang bermaksud untuk keluar dari pekerjaan, yang akan diikuti oleh penarikan diri yang sesungguhnya. Sedangkan jika pekerjaan saat ini lebih baik dari alternatif yang ada,

terdapat beberapa kemungkinan perilaku, seperti; individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lainya, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, dan menarik diri (*withdrawal behavior*).

2.1.2 Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints)* atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. (Robbins, 2006)

Menurut Gibson (1987; dalam Hermita, 2011) mengemukakan bahwa stres dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

1. Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

2. Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan (respon) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (stressor), di mana penekan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

3. Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Menurut Handoko (2001) stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya. Stres dapat pula diartikan sebagai bentuk reaksi emosional dan fisikal yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi.

Sedangkan menurut Luthans (2005; dalam Widyasari, 2009) menyatakan bahwa stres adalah suatu tanggapan untuk menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang berlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang. Stres berarti suatu tuntutan hal-hal yang sangat berbeda atau secara sederhana atau diartikan sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan.

Menurut pendapat Kreitner dan Kinicki (2003; dalam Widyasari, 2009) ”Stres adalah suatu respons yang adaptif dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus seseorang”.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa pengertian dari stres itu sendiri adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang individu mengalami suatu kegagalan sehingga mengakibatkan perubahan bentuk secara psikologis yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang karena tekanan yang dihadapi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.

2.1.2.1 Faktor Penyebab Timbulnya Stres

Menurut Robbins (2006) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu :

1. Faktor Lingkungan

   Robbins (2006) menjelaskan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

   a. Ketidakpastian Ekonomi

      Ketidak pastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

b. Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

c. Ketidakpastian Teknologis

Menurut Robbins (2006), inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasi

Menurut Robbins (2006) menjelaskan banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

a. Tuntutan Tugas

Menurut Robbins (2006) tuntutan peran merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisile Lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan

berlebihan. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang yang lain, makin potensial stres.

b. Tuntutan Peran

Menurut Robbins (2006) tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Menurut Robbins (2006) tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Menurut Robbins (2006) struktur organisasi menentukan tingkat *diferensiasi* (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

e. Kepemimpinan Organisasi

Menurut Robbins (2006), menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang' dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

f. Tahap Hidup Organisasi

Robbins (2006) organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan terutama penuh dengan stres yang pertama didirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, pemberhentian dan suatu perangkat ketidakpastian yang berbeda stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa dimana ketidakpastian berada pada titik terendah.

3. Faktor Individual

Robbins (2006) menjelaskan faktor individual disini bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

a. Masalah Keluarga

Robbins (2006) menjelaskan keluarga, secara, konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Menurut Robbins (2006) masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

c. Kepribadian

Menurut Robbins (2006) suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

Menurut Luthans (2005; dalam Widyasari, 2009) dalam bukunya *Organizational Behavior* menyebutkan adanya empat faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja, yaitu :

1. Faktor di Luar Lingkungan Organisasi

   Faktor yang menimbulkan stres kerja adalah antara lain: perubahan sosial yang sangat cepat, tuntutan ekonomi, tuntutan sosial.

2. Organisasional

   Faktor penyebab timbulnya stres kerja dalam organisasi yaitu : kebijaksanaan organisasi, kondisi fisik tempat kerja, serta proses organisasi yang tidak mendukung kerja.

3. Kelompok Kerja

   Faktor yang selanjutnya dapat menimbulkan terjadinya stres kerja adalah situasi kelompok kerja, seperti kurangnya dukungan dari kelompok rekan kerja serta konflik dengan rekan kerja dan suasana kelompok kerja yang tidak nyaman.

4. Individu

   Faktor individu juga dapat menyebabkan timbulnya stres kerja, yaitu menyangkut karakteristik peran serta tipe kepribadian.

2.1.2.2 Akibat-akibat Stres

Menurut Robbins (2006) akibat stres umumnya digolongkan menjadi tiga yaitu :

1. Gejala Fisik

   Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

3. Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turn over karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

2.1.2.3 Konsekuensi Stres

Pergerakan mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya yang timbul dari adanya kontak dengan stressor. Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa di antaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga juga stressor yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya. Menurut Cox (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011) telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial.

Kategori yang disusun Cox meliputi :

1. Dampak Subyektif: Kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, masa kesepian.

2. Dampak Perilaku (*Behavioral Effects*): Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
3. Dampak Kognitif: Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
4. Dampak fisiologis: Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
5. Dampak Organisasi: Keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Kelima jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas pada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan behwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Fuad Mas'ud (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat

kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Lebih lanjut Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar produktivitas. Robbins (2006) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. Maintenance Factors

   Faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Hezberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi :

a. Gaji atau upah (*wages or salaries*)
b. Kondisi kerja (*working condition*)
c. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
e. Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan gairah bekerja bawahan dapat ditingkatkan. *Maintenance factors* ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka, demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

2. Motivation Factors

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini meliputi :

a. Prestasi (achievement)
b. Pengakuan (recognition)
c. Pekerjaan itu sendiri (the work it self)
d. Tanggung jawab (responsibility)
e. Pengembangan potensi individu (advancement)

f. Kemungkinan berkembang (the possibility of growth)

Dalam teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor motivasi) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat misalnya dalam suatu perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami, karena kebutuhan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan ada kalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakan. Ini adalah suatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa, sehingga dapat menstimulasi dan menantang si pekerja serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju.

Karena itu disebutkan dalam (Robins, 2006) bahwa karyawan yang merasa tidak puas dapat melakukan beberapa tindakan, seperti :

1) *Exit* (keluar) yaitu perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, meliputi pencarian posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
2) *Voice* (bersuara) secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.
3) *Loyalty* (kesetiaan) yaitu secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dari kritikan eksternal dan mempercayai organisasi beserta manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”

4) *Neglect* (pengabaian) yaitu secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan

Sedangkan Handoko (2001) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positip karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Dalam Fathoni (2006) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh tujuan hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa atas pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja, kombinasi dalam dan luar pekerjaan, adalah kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara jasa dengan

pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja, kombinasi dalam dan luar pekerjaan, akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil. Secara relatif kepuasan kerja karyawan baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini pun kurang.

Adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor :

a. Balas jasa yang adil dan layak
b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
c. Berat ringannya pekerjaan
d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Luthans (2006) dalam bukunya Perilaku Organisasi secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

   Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik

pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

2. Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhada perusahaan. Jika karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan

untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4. Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang ‘kuat’ bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tingggi pada kepuasan kerja.

Kelima dimensi tersebut di atas, digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, memelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Luthans, 2006)

2.1.4 Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Robbins (2006) akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Sedangkan, menurut Cox (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011) yang mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Salah satunya berdampak jelas pada organisasi adalah Keabsenan, pergantian karyawan (*turnover*) yang tinggi, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Leontaridi & Ward (2002; dalam Sarooj Noor dan Nazia Maad, 2008) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres dan keinginan karyawan untuk berhenti. Tingginya tingkat stres juga mempengaruhi tingginya tingkat turnover karyawan (Kavanagh, 2005; Cropanzano, Rapp, and Bryne, 2003; dalam Sarooj Noor dan Nazia Maad, 2008). Sedangkan menurut William

(2003; dalam Sarooj Noor dan Nazia Maad, 2008) stres kerja berhubungan positif dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan karyawan. Banyaknya stres mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap *turnover intention* (Layne, Hohenshil & Singh, 2001; dalam Sarooj Noor dan Nazia Maad, 2008).

H1 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan

2.1.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan

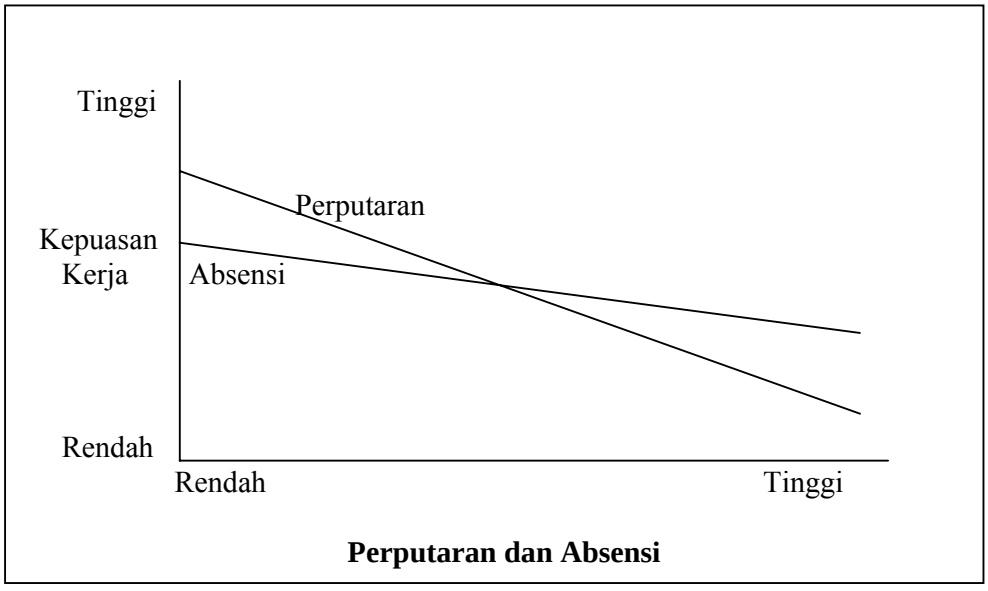
Menurut Robbins (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula bahwa kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang kita temukan untuk keabsenan. Namun kembali, faktor-faktor lain seperti kondisi bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini.

Banyak bukti yang menyatakan bahwa dimensi penting hubungan kepuasan kerja-pengunduran diri adalah level kinerja karyawan. Untuk itu banyak perusahaan berupaya keras untuk mempertahankan karyawannya terutama yang bikenerja tinggi bagi mereka, seperti kenaikan upah, pujian, pengakuan, peningkatan peluang promosi, dan seterusnya. Sedangkan sedikit upaya ditempuh organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja buruk. Bahkan

mungkin tersapat sedikit tekanan untuk mendorong mereka agar mengundurkan diri.

Hal inipun diperkuat oleh pendapat Handoko (2001) yang menyebutkan bahwa meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan absensi menurun, atau sebaliknya. Seperti ditunjukkan dalam gambar 2.1, kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi. Mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

Gambar 2.1
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perputaran Karyawan



Sumber : T. Hani Handoko (2001)

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan

2.1.6 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sarooj Noor dan Nazia Maad (2008) yang berjudul "*Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress, and Turnover Intentions among Marketing Executives in Pakistan"* terhadap 248 manajer pemasaran pada Organisasi yang berbeda di seluruh Pakistan membuktikan bahwa *work life conflict* dan *stress* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention.*
2. Penelitian yang dilakukan Caesari (2011) yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada *Agent Outbound Call* PT Infomedia Nusantara" mengindikasikan adanya beberapa faktor seperti stres kerja, pola kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap para *agent outbond call* melakukan *resign*. Dari hasil pengujian menggunakan SEM sebagai alat analisis yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*
3. Penelitian yang dilakukan Ryan and Sagas (2009) yang berjudul "*Relationships between Pay Satisfaction, Work-family Conflict, and Coaching Turnover Intentions"* menyatakan bahwa para pelatih olahraga dalam Universitas seringkali berpindah kerja dalam kurun waktu yang singkat. Hal ini memberikan kerugian pada Universitas tempat mereka bekerja dan dampak negatif terhadap tim yang dilatihnya. Untuk itu Ryan dan Sagas (2009) mencoba meneliti apa sebenarnya penyebab dari

turnover intention yang kerap dilakukan oleh para pelatih ini. Dari hasil penelitian yang mengambil sampel secara acak terhadap 800 pelatih dari *National Collegiate Athletic Association (NCAA)* ditemukan bahwa ketidaksesuaian antara gaji dengan beban kerja di Universitas tempat mereka bekerja serta konflik peran dalam keluarga dan pekerjaan yang memicu seorang pelatih berhenti dari profesinya atau tidak melanjutkan karier nya lagi sebagai seorang pelatih. Dari hasil penelitian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh negatif dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Yuniar (2008) yang berjudul "Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pindah (*Turnover Intention*) dengan komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intevening" mencoba meneliti pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah. Penelitian dilakukan pada beberapa sekolah di kota Semarang dengan mengambil staff pengajar (guru) yang mempunyai pengalaman kerja kurang dari 2 tahun sebagai responden. Dari hasil pengujian tiap variabel menggunakan alat analisis SEM ini dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah dari organisasi tempat mereka bekerja.
5. Penelitian yang dilakukan Zeffane, et al (2007) dengan judul "*Exploring The Differential Impact Of Job Satisfaction On Employee Attendance And Conduct"* terhadap 125 staf administrasi pada Perusahaan penyedia

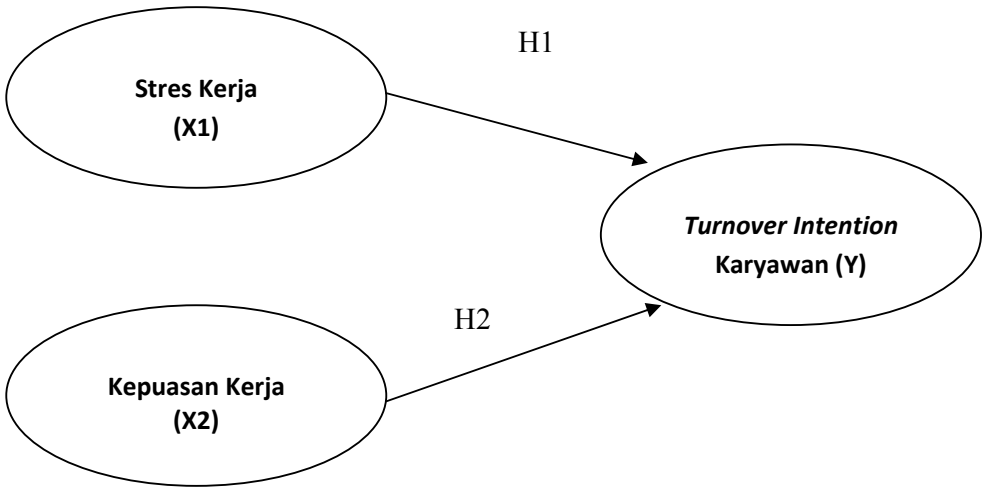
barang di Uni Emirat Arab mengindikasi adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja antara laki-laki dan perempuan, yang mana disebutkan bahwa pekerjaan penting atau masalah besar yang harus ditangani lebih sering diberikan pada karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan. Hal ini berdampak pada rendahnya kepuasan kerja dan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan perempuan. Rendahnya kepuasan kerja ini akhirnya berdampak pada keputusan untuk keluar dari pekerjaan, disebabkan karena beberapa faktor seperti sering datang terlambat, tingkat absensi yang meningkat, perputaran karyawan, sakit, dan kecelakaan kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *turnover*nya.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Suhanto (2009) yang meneliti tentang "Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)". Dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan niat untuk pindah sedangkan iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan niat untuk pindah karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan dapat dilihat pada gambar :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2012

2.3 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2004) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konsklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penellitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 : **Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

H2 : **Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

   Variabel bebas atau *independent variable* adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau terjadinya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

   X_1 : Stres Kerja

   X_2 : Kepuasan Kerja

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

   Variabel terikat atau *dependent variable* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* Karyawan yang selanjutnya diberi notasi Y.

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

a. Stres Kerja

Menurut Handoko (2001) stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan

bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya. Stres dapat pula diartikan sebagai bentuk reaksi emosional dan fisikal yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi.

Robbins (2006) menyebutkan ada enam faktor organisasi yang menimbulkan stres kerja. Dari keenam faktor tersebut, kemudian dijabarkan menjadi indikator yang mempengaruhi Stres Kerja, yaitu :

1) Beban Pekerjaan Yang Berlebihan
2) Ketidakjelasan Peran
3) Tuntutan Antar Pribadi Yang Saling Bertentangan
4) Kurangnya Kerjasama Dalam Struktur Organisasi
5) Standar Kerja Atasan Yang Sulit Dipenuhi
6) Ketidakjelasan Promosi

b. Kepuasan Kerja

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar produktivitas.

Dalam penelirtian ini kepuasan kerja diartikan sebagai suatu perasaan senang atau emosi positif yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan individu bukan keluarga dan

menyangkut kondisi masa lalu. Dari definisi tersebut, terdapat tiga aspek kepuasan yaitu :

a. Kepuasan kerja merupakan fungsi dan nilai-nilai apa yang diinginkan seseorang secara sadar atau tidak untuk diraih.
b. Masing-masing karyawan mempunyai pandangan yang berbeda mengenai nilai mana yang penting dalam penentuan bentuk dan kepuasan kerja.
c. Persepsi seseorang dengan keadaan sekarang berhubungan dengan nilai-nilai yang berarti bagi individu

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja (Luthans, 2006), yaitu :

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan penyelia
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

c. *Turnover Intentions* Karyawan

Turnover intention merupakan perpindahan *(movement)* melewati batas keanggotan dari sebuah organisasi. Perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan *(avoidable voluntary turnover)* dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan *(unvoidable voluntary turnover)* Simamora (2006).

Dalam penelitian ini *turnover intention* diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain (Mobley *et al*, 1979; dalam Yuniar, 2008). *Turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah konteks model sukarela (*voluntary turnover*). Variabel *turnover intention* diukur dengan tiga indikator yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain. Indikator pengukuran tersebut terdiri atas:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar) : mencerminkan individu berniat untuk keluar
2. *Job search* (pencarian pekerjaan) : mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain
3. *Thinking of quit* (memikirkan untuk keluar) : mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan

3.2 Populasi dan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2004) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan dosen dan non dosen STIKES Widya Husada Semarang yang berjumlah 110 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini digunakan metode sensus, yaitu semua anggota populasi diambil sebagai sumber data.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseoranganseperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Husein Umar,1998). Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan berpindah yang dilihat dari seberapa sering karyawan mengalami stres kerja dan tingkat kepuasan kerjanya. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

3.3.2 Data sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Husein Umar, 1998). Data sekunder bisa juga diperoleh dari internet dan berbagi literature yang berkaitan dengan penelitian.

3.4 Metode Pengambilan Data

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Kuesioner

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 1998). Kuesioner didesain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden dapat menjawab semua pertanyaan. Kuesioner yang dibagikan disertai surat permohonan pengisian kuesioner dan penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian yang sangat tidak setuju. Selain itu dalam kuesioner penelitian ini juga terdapat pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan data diri serta data-data demografis responden.

b. Wawancara/Interview Langsung.

Wawancara merupakan alat re-cheking atau pembuktian terhadap informasi, data atau keterangan yang belum didapat atau sudah diperoleh sebelumnya. Proses wawancara diawali dengan pengantar yaitu secara terbuka dan jujur peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan dari wawancara. Peneliti lebih menekankan pada obyektivitas dan kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada informan. Persiapan yang harus peneliti lakukan

sebelum menemui informan adalah menyediakan kelengkapan wawancara dan merencanakan kegiatan apa yang perlu dilakukan.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1998). Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan/ obyek yang diteliti. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mempelajari atau mengutip arsip-arsip dan catatancatatan yang ada pada obyek yang diteliti.

3.5 Metode dan Alat Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu:

1. Analisis Kualitatif

Analsis kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif merupakan data yang hanya dapat diukur secara langsung (Hadi, 2001).

Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut :

a. Pengeditan *(Editing)*

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

b. Pemberian Skor *(Scoring)*

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= Diberi bobot / skor 5
Setuju (S)	= Diberi bobot / skor 4
Netral (N)	= Diberi bobot / skor 3
Tidak Setuju (TS)	= Diberi bobot / skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= Diberi bobot / skor 1

c. Tabulating

Pengelompokkan data atas jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna.

Berdasarkan hasil tabulasi tersebut akan disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel - tabel tertentu, untuk

mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS for windows.

3.5.2 Alat Analisis data

3.5.2.1 Uji Realibilitas dan Validitas

Untuk menunjang proses analisis maka alat pengukur data harus terlebih dahulu diuji reliabilitas dan validitasnya. Jika pertanyaan sudah reliabel dan valid, berarti pertanyaan tersebut sudah bisa digunakan untuk mengukur faktornya.

a. Uji Realibilitas

Adalah suatu indeks yang menunjukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

b. Uji Validitas

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji realibilitas dan validitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

(Ghozali, 2006). Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Pada penelitian ini uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

3.5.2.2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolinearitas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan meperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dan Tolerance-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai Tolerance mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (Santoso, 2003).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2003). Salah satu cara untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Scatter Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan ploting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.5.2.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Bentuk analisis regresi berganda ini adalah:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

β = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat yaitu *turnover intention* karyawan

X_1 = Variabel bebas yaitu stres kerja

X_2 = Variabel bebas yaitu kepuasan kerja

3.5.2.4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan dan pengujian secara parsial.

Pengujian secara simultan menggunakan uji F, sedangkan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

a. **Uji F** (Pengujian signifikansi secara simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh stres peran organisasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, yaitu *turnover intention* karyawan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, Variabel-variabel (stres kerja dan kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*turnover intention* karyawan).

H_1 : $\beta_1 = \beta_2 \neq 0$, Variabel-variabel (stres kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*turnover intention* karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

1. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

   Apabila F tabel > F hitung, maka Ho diterima dan H_1 ditolak.

   Apabila F tabel < F hitung, maka Ho ditolak dan H_1 diterima.

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

   Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan H_1 ditolak.

   Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan H_1 diterima.

b. **Uji t** (Pengujian signifikansi secara parsial)

   Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1, X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

   Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah :

   Ho : bi = 0, Variabel-variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*turnover intention* karyawan).

H1 : bi < 0, Variabel-variabel bebas (stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*turnover intention* karyawan).

H2 : bi > 0, Variabel-variabel bebas (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*turnover intention* karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel.

   Apabila t tabel > t hitung, maka Ho diterima dan H_1 ditolak.

   Apabila t tabel < t hitung, maka Ho ditolak dan H_1 diterima.

Dengan tingkat signifikansi 95% (a = 5%)

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

   Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan H_1 ditolak.

   Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan H_1 diterima.

3.5.2.5. Analisis Uji R2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap varibel

dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).