

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA
KAB.LABUHANBATU SELATAN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

AHMAD RANDI

NPM.175210617

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN

AHMAD RANDI
175210617

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja, *turnover intention*, dan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Asam Jawa. Populasi dan sampel dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT. Asam Jawa Labuhanbatu Selatan dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 89 orang. Teknik pengambilan sampling adalah metode *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Persentase pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan adalah sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Turnover Intention*, Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS ON TURNOVER EMPLOYEE INTENTION AT PT. ASAM JAWA LABUHANBATU SELATAN DISTRICT

AHMAD RANDI

175210617

The purpose of this study was to determine and analyze work stress, turnover intention, and the effect of work stress on employee turnover intention at PT. Tamarind. The population and sample in this study were all employees at PT. Tamarind South Labuhanbatu with the number of samples taken as many as 89 people. Techniques for sampling adalah metode accidental sampling. Data collection techniques in this study using a questionnaire. And the data analysis technique in this study used simple linear regression analysis with the help of SPSS. The results of this study indicate that work stress has a significant effect on turnover intention at PT. Tamarind, South Labuhanbatu Regency. The percentage of the effect of work stress on employee turnover intention is 52.5% while the remaining 47.5% is influenced by other factors.

Keywords: Work Stress, Turnover Intention, And Employee



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Asam Jawa Kab Labuhanbatu Selatan”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian *comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun. Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak **Asril SE., MM.**, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis

sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Kedua Orang Tua, bapak Andalis dan Ibu Lendrayani terimakasih banyak yang tak terhingga dengan segala bentuk perhatian, cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil dalam hidup ananda selama ini serta terimakasih yang telah mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.
7. Kepada adik-adik (meygi prilamda, Alby tasya Agreini) terimakasih atas do'a dan bantuan kalian selama ini, hanya karya kecil ini yang dapat penulis persembahkan. Maaf belum bisa menjadi panutan yang seutuhnya dan penulis akan selalu berusaha menjadi yang terbaik untuk kalian semua.
8. Terimakasih untuk sahabat-sahabat atas bantuan, hiburan, nasehat serta ikut memberikan semangat dan mendukung untuk menyelesaikan skripsi ini (Maryelin Supira, Ranny Wulandary, Suci Fitri Rahmadani, Tri Azki Qara)
9. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, kepada Filza Hidayah, Hayatul Rohmah, Zahratul Husni, Nanang, serta yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan dan keakraban ini akan selalu terjaga

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti telah berupaya untuk melakukan penyusunan sebaik mungkin, namun penelitian akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru,19 Desember 2021

Ahmad Randi



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	10
A. <i>Turnover Intention</i>	10
1. Definisi <i>Turnover intention</i>	10
2. Indikator <i>Turnover Intention</i>	13
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	15
B. Stres Kerja.....	18
1. Pengertian Stres Kerja.....	18
2. Indikator Stres Kerja.....	21
3. Pendekatan Stres Kerja.....	22
4. Faktor Yang Menimbulkan Stres.....	23
5. Akibat-akibat Stres.....	27
6. Konsekuensi Stres.....	28
7. Sumber-Sumber Stres Kerja.....	29
8. Cara Mengatasi Stres.....	31
C. Hubungan Stres Kerja Dengan <i>Turnover Intention</i>	33
D. Penelitian Terdahulu.....	34
E. Kerangka Pemikiran.....	35
F. Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Lokasi Objek Penelitian.....	37
B. Operasional Variabel.....	38
C. Populasi dan Sempel.....	39
D. Jenis dan Sumber Data.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Analisis Data.....	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	45
A. Sejarah Perusahaan.....	45
B. Perizinan Yang Dipakai Untuk Laporan Ke Instansi Pemerintah TK. I Atau II.....	47
C. Visi dan Misi.....	47
D. Struktur Organisasi.....	48
E. Tugas dan Fungsi dari Masing-masing Jabatan.....	51
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Identitas Responden.....	61
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	63
C. Analisis Data.....	86
D. Pembahasan.....	91
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data <i>Turnover</i> Karyawan Dari Tahun 2016-2020 PT. Asam Jawa Kab. Labuhanbatu Selatan.....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1. Variabel, Indikator dan Skala.....	38
Tabel 3.2. <i>Mean Score</i>	44
Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	62
Tabel 5.3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 5.4. Tanggapan Responden Mengenai Sulit Dalam Menyelesaikan Tuntutan Tugas Yang Diberikan.....	64
Tabel 5.5. Tanggapan Responden Mengenai Terasa Dikejar Waktu Dalam Menjalani Aktivitas Pekerjaan.....	64
Tabel 5.6. Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Diberikan Terlalu Banyak Sehingga Tertekan Dalam Setiap Pengambilan Keputusan.....	65
Tabel 5.7. Tanggapan Responden Mengenai Mengalami Ketidakpastian Dan Kurangnya Informasi Peran Pekerjaan.....	66
Tabel 5.8. Tanggapan Responden Mengenai Harapan Yang diinginkan Dalam Menjalani Pekerjaan Sulit Tercapai.....	67
Tabel 5.9. Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Dalam Menjalani Pekerjaan Sangat Memberatkan.....	68
Tabel 5.10.....	T
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Dengan Atasan Mengganggu Dalam Menjalani Pekerjaan.....	69
Tabel 5.11.....	T
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Dengan Rekan Kerja Kurang Mendukung Dalam Menjalani Aktivitas Pekerjaan.....	69
Tabel 5.12.....	T
Tanggapan Responden Mengenai Merasa Kurang Aman Dalam Menjalani Pekerjaan.....	70

Tabel 5.13.....	T
anggapan Responden Mengenai Tidak Memiliki Kecocokan Status Selama Bekerja Di Perusahaan Ini.....	71
Tabel 5.14.....	T
anggapan Responden Mengenai Sulit Mendapatkan Kesempatan Untuk Berprestasi Di Perusahaan Ini.....	72
Tabel 5.15.....	R
ekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Karyawan di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan.....	73
Tabel 5.16.....	T
anggapan Responden Mengenai Sering Pulang Kerja Lebih Dahulu Dibandingkan Dengan Rekan Kerja Lain.....	74
Tabel 5.17.....	T
anggapan Responden Mengenai Berniat Memasukkan Surat Lamaran Kerja Di Beberapa Tempat.....	75



Tabel 5.18.	T	
anggapan Responden Mengenai Kesalahan Dalam Melakukan Pekerjaan Merupakan Hal Yang Biasa Saya Lakukan		76
Tabel 5.19.	T	
anggapan Responden Mengenai Menjadikan Rekan Kerja Menjadi Sasaran Kekesalan Pada Saat Melakukan Kesalahan Kerja		77
Tabel 5.20.	T	
anggapan Responden Mengenai Menjadikan Kelompok Kerja Menjadi Sasaran Kemarahan Ketika Terjadi Kesalahan Dalam Aktivitas Pekerjaan		78
Tabel 5.21.	T	
anggapan Responden Mengenai Menjadikan Objek Pekerjaan Seperti Karyawan Lain Atau Fasilitas Perusahaan Sebagai Sasaran Kekesalan		79
Tabel 5.22.	T	
anggapan Responden Mengenai Situasi Pekerjaan Sudah Tidak Kondusif Bagi Mendapatkan Promosi		80
Tabel 5.23.	T	
anggapan Responden Mengenai Situasi Perusahaan Membuat Tidak Merasa Yakin Mendapatkan Jaminan Di Masa Depan		81
Tabel 5.24.	T	
anggapan Responden Mengenai Merasa Hanya Di Waktu Tertentu Saja Merasa Senang Dalam Menjalani Pekerjaan Selebihnya Lebih Banyak Merasa Bosan Dalam Bekerja		82
Tabel 5.25.	T	
anggapan Responden Mengenai Setiap Akhir Minggu Dalam Bekerja, Sudah Merasa Ingin Segera Libur		83
Tabel 5.26.	T	
anggapan Responden Mengenai Setiap Saat Mendapatkan Perilaku Tidak Menyenangkan Dari Rekan Kerja		84
Tabel 5.27.	R	
ekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan		85

Tabel 5.28.	H
asil Uji Validitas Data Variabel Stres kerja	87
Tabel 5.29.	H
asil Uji Validitas Data Variabel <i>Turnover intention</i>	88
Tabel 5.30.	U
ji Reliabilitas	89
Tabel 5.31.	A
nalisis Regresi Linear Sederhana	89
Tabel 5.32.	H
asil Uji Koefisien Determinasi	91



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawannya. Realitas yang sering terjadi merupakan kinerja suatu perusahaan dapat diturunkan, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan perusahaan tersebut. Berbagai perilaku yang sulit dibayangkan pekerja menjadi penyebab turunnya produktivitas. Salah satu perilaku tersebut adalah stres karyawan dan peningkatan jumlah staf. Tekanan kerja dan kenaikan yang rendah akan berdampak positif pada produktivitas suatu perusahaan.

PT. Asam Jawa ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan TBS (Tandan Buah Segar) menjadi minyak mentah yang akan diolah menjadi minyak goreng. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena akan menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya juga dapat mengarahkan organisasi dan mempertahankannya, serta mengembangkannya dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman yang akan datang. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dikembangkan dan

dipertahankan.

Stres kerja dan berbagai kondisi yang akan ditimbulkannya dalam suatu organisasi seringkali menjadi gejala suatu masalah, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Tekanan kerja akan muncul dengan tuntutan keberhasilan, efisiensi dan akan terus tercermin dalam jangka panjang, dengan mempertimbangkan fakta bahwa orang lebih terlibat di tempat kerja dari waktu ke waktu, setiap karyawan bekerja sesuai dengan nomornya sendiri. aturan dan koridor yang berlaku. Namun, seringkali karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya tanpa menimbulkan masalah. Masalah seperti ini terkadang menimbulkan stres kerja yang biasa disebut dengan ambiguitas peran atau peran yang tidak tepat dan terkadang dapat menimbulkan konflik, mengganggu kesehatan fisik dan emosional, sehingga dapat menurunkan produktivitas.

Meningkatnya *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah yang serius bagi beberapa perusahaan, bahkan banyak perusahaan yang mengalami frustrasi karena mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menyaring staf yang berkualitas hanya menjadi sia-sia karena staf yang di rekrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Dengan tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan, akan semakin banyak pula menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah di investasikan kepada karyawan, tingkat kinerja yang mesti di korbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Adapun beberapa gejala yang menandai adanya suatu indikasi

turnover intention di perusahaan tersebut, terutama yang menyangkut suatu perilaku karyawan, antara lain: absensi yang mulai meningkat, mulai malas bekerja, adanya keberanian melanggar suatu tata tertib kerja, keberanian untuk membantah atau protes kepada atasan, serta keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya. Hal serupa juga ditemukan di PT. Asam Jawa. Berdasarkan data dua tahun terakhir seperti yang terlihat pada tabel 1, jumlah karyawan di PT. Asam Jawa semakin menurun.

Selain kondisi di atas, perkembangan zaman yang semakin maju biasanya menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban pekerjaan yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup persaingan yang mulai semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk terkena stres. Stres pekerjaan bisa dapat di artikan sebagai suatu tekanan yang di rasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak di penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang sudah menjadi tuntutan-tuntutan suatu pekerjaan, ketidakjelasan apa yang telah menjadi suatu tanggung jawab suatu pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan ataupun fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, adanya tugas-tugasnya yang saling bertentangan yang merupakan contoh pemicu awal stres dalam jangka pendek, stres yang di biarkan begitu saja tanpa ada penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan

menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi akan menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerja akan terganggu.

Tingkat *turnover* yang tinggi sering menjadi tolak ukur yang digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada sebuah organisasi. *Turnover* karyawan dapat memakan biaya yang cukup tinggi oleh karena itu organisasi-organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang bisa diterima. Dalam waktu yang jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja, maka ia tidak bisa dipertahankan di dalam perusahaan tersebut. Pada tahap yang semakin buruk stres bisa membuat karyawan jatuh sakit bahkan sampai ada yang mengundurkan diri (*turnover*).

Hal tersebut di pertegas oleh Robbins dan Judge (2015) yang mengatakan stres juga memperlihatkan dirinya sendiri dengan berbagai cara, seperti tekanan darah yang tinggi, mag, sifat lekas marah, kesulitan dalam mengambil keputusan yang rutin, kehilangan nafsu makan, adanya tingkat kecelakaan, dan sebagainya. Fenomena-fenomena tersebut sering termasuk 3 kategori umum yaitu fisiologis, psikologis, dan gejala perilaku.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan suatu ukuran yang sering digunakan sebagai gejala awal adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Untuk mengurangi biaya yang tinggi, oleh karena itu organisasi-organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat di terima *turnover* karyawan.

Salah satu perusahaan yang tak lepas dari dampak *turnover intention*

ini adalah PT. Asam Jawa Kab. Labuhanbatu Selatan-Sumatra Utara yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi buah sawit. Sejak berdirinya perusahaan ini cukup banyak karyawan yang telah berhenti dan bergabung ke perusahaan yang lain. Hal ini tentunya sangat merugikan perusahaan, karena untuk mencari para tenaga kerja baru membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Mulai dari biaya rekrut hingga pelatihan.

Beranjak dari latar belakang tersebut, peneliti memilih PT. Asam Jawa sebagai objek penelitian. Dari observasi yang dilakukan PT. Asam Jawa mempunyai tingkat *turnover*. Seperti yang terlihat di tabel 1

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan Dari Tahun 2016-2020 PT. Asam Jawa Kab. Labuhanbatu Selatan

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan akhir tahun
2016	874	16	13	877
2017	877	6	6	877
2018	877	21	13	885
2019	885	36	34	887
2020	887	0	40	847

Sumber: PT. Asam Jawa Kab. Labuhanbatu Selatan.

Berdasarkan data pada tabel 1, tingkat *turnover* karyawan cukup tinggi terjadi dalam rentang waktu lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2016-2020. Terlihat bahwa ditahun 2020, jumlah karyawan di akhir tahun jauh lebih sedikit dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Dari 40 orang karyawan yang keluar, diantaranya mencakup karyawan dibagian keuangan, kebun, personalia, trading, gudang, sortasi, labor dan satpam

serta karyawan bengkel. Kondisi jika dibiarkan akan berdampak buruk terhadap perkembangan dan aktivitas perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan lima Karyawan Pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhan Batu Selatan, mereka semua mengatakan ingin memiliki pekerjaan yang lebih baik, dua diantara lima karyawan yang diwawancarai bahkan sedang mengajukan lamaran pekerjaan di tempat lain, hal ini mengindikasikan adanya suatu intensi untuk keluar dari pekerjaannya. Lebih lanjut ketika ditanya mengenai alasan mengapa ingin keluar dari pekerjaannya dikarenakan banyaknya beban pekerjaan yang berlebihan sehingga mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja, selain itu dalam kenyataannya, situasi perbedaan saat bekerja antara karyawan pelaksana dan karyawan pimpinan memiliki kesenjangan yang sangat jauh. Selain hal tersebut, kemungkinan untuk dipindahkan ke lain kebun dalam jangka waktu relatif singkat juga sering terjadi. Keadaan seperti itu apabila terjadi secara berkelanjutan akan menimbulkan stres kerja yang semakin hari akan semakin meningkat.

Hasil pengamatan peneliti, pada karyawan PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhan Batu Selatan, diperoleh bahwa stress kerja yang terjadi pada karyawan tersebut dikarenakan adanya perbedaan pekerjaan yang terlalu mencolok diantara karyawan ditambah dengan beban kerja karyawan yang tergolong tinggi dan waktu kerja yang tergolong lama, sehingga karyawan kurang memiliki kesempatan untuk istirahat ditambah dengan lama kenaikan gaji bagi karyawan meskipun telah

bekerja cukup lama di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: **“PENGARUS STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja pada PT. Asam Jawa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis karyawan yang melakukan *turnover intention* pada PT. Asam Jawa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan,

pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan dalam mengatasi *turnover*, khususnya mengenai masalah stres kerja yang dialami karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pembandingan bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian dibidang manajemen khususnya tentang pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

E. Sistematika Penulisan

Agar penyajian skripsi ini dapat tersusun secara sistematis maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menulis mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menyajikan mengenai telaah pustaka yang terdiri dari uraian teori *turnover intention* dan stres kerja serta penelitian terdahulu, termasuk kerangka pemikiran serta hipotesis

penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini membahas mengenai profil perusahaan, struktur organisasi dan ruang lingkup kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang mengkaji mengenai hasil penelitian dan pembahasan terhadap objek penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab penutup bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. *Turnover Intention*

1. Definisi *Turnover intention*

Intensi merupakan suatu niat atau keinginan yang muncul pada individu untuk melaksanakan sesuatu. Sedangkan *turnover* merupakan berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja dengan suka rela. Maka dengan demikian intensi *turnover* merupakan suatu kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dengan sukarela menurut pilihan yang di tentukan dirinya sendiri.

Menurut Harnoto (2002) dalam Putrianti, dkk., (2014) *turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya bahwa intensi *turnover* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari suatu perusahaan.

Menurut Andini (2006) dalam Zakaria dan Isthofaina (2017) *turnover intention* merupakan keinginan atau kemauan seseorang untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti bekerja atau pindah ke organisasi lainnya karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. *Turnover* yang tinggi dapat menimbulkan kurang efektifnya sebuah

organisasi, karena hilang sebagian karyawan yang memiliki pengalaman.

Turnover digolongkan menjadi 2 menurut terjadinya yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. Kedua golongan tersebut senantiasa terjadi pada saat tenaga kerja meninggalkan organisasi atas permintaan sendiri yang disebabkan oleh faktor kurangnya tantangan, adanya kesempatan yang lebih baik di tempat lain, gaji, pengawasan letak geografis dan tekanan, yang keduanya *involuntary turnover* terjadi pada saat para tenaga kerja diberhentikan perusahaan.

Menurut Kartono (2017) menjelaskan bahwa *voluntary turnover* adalah pandangan independen dari anggota organisasi untuk melepaskan peran mereka saat ini untuk mencari peluang lain. Karyawan yang keluar dari organisasi atas permintaan organisasi dan atas permintaan organisasi dari kepergiannya sendiri. Sehingga menimbulkan gangguan pada sistem operasi, kapasitas tim dan kinerja perusahaan. Dampak tambahan dari tujuan transformasi yang lebih tinggi tentu akan menghasilkan biaya yang lebih tinggi bagi organisasi.

Turnover intention yang tinggi dapat membuktikan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, mengurangi efisiensi serta produktifitas sehingga dapat membahayakan perusahaan dan pada akhirnya perusahaan akan kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan yang baru (Jouarder *et. al.*, dalam Lestari dan Ni, 2018).

Menurut Tett dan Mayer (1993) dalam Nasution (2017)

mendefinisikan *turnover intention* sebagai salah satu kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan organisasinya saat ini, atau dengan arti lain bahwa seseorang berusaha untuk mencari kesempatan dalam lingkungan kerja baru.

Turnover intention pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ketempat pekerjaan lainnya. *Turnover intention* merupakan salah satu hal yang ditunjukkan oleh individu dalam perusahaan berupa perilaku akibat dari adanya rasa ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Ada beberapa faktor karyawan yang ingin keluar dari perusahaan. Pertama adanya anggapan dari individu-individu yang telah berada diposisi tersebut, kedua menurunnya kapabilitas dan tingkat kesuksesan karyawan karena bertambahnya beban kerja yang diberikan sebagai suatu alat dari pelaksanaan *downsizing*, dan ketiga bagi organisasi yang melaksanakan perampingan struktur organisasi sangat sulit dari segi waktu atau terhambatnya proses perekrutan karyawan baru yang dibutuhkan untuk memperbaiki eksistensi keberlangsungan hidup perusahaan.

Menurut Suwandi dan Indriantoro(1999) dalam Hidayati dan Dewi (2016) *turnover intention* diartikan sebagai keinginan berpindah kerja yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam suatu tindakan yang pasti untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan individu yang didasari untuk meninggalkan pekerjaan di organisasinya.

2. Indikator *Turnover Intention*

Beberapa indikator untuk menentukan terjadinya *turnover intention*, diantaranya dapat diambil dari pendapat Ajzen dan Fishben (Evedi & Dwiyadi, 2013) yaitu:

- a. Perilaku (behavior), yaitu perilaku langsung yang akan dipenuhi nantinya. Perubahan keadaan, perilaku yang akan dicapai yaitu perilaku yang mengarah pada perubahan, yaitu sering mangkir, inefisiensi, berusaha mencari pekerjaan lain, dan menyontek.
- b. Target, yaitu tujuan dari perilaku moral. Tujuan perilaku tertentu dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu seseorang atau sesuatu (something), sekelompok orang atau sekelompok hal (a group of things), dan orang-orang atau hal-hal secara umum (a group of things). (sesuatu). Tema perubahan, fokusnya adalah pada pekerjaan yang lebih baik, manajemen, rekan kerja, pengangguran, dan gaji.
- c. Situasi, adalah situasi yang mendukung perilaku (cara dan tempat perilaku itu akan berlangsung). Situasi dapat diartikan sebagai tempat terjadinya perilaku. Keadaan perubahan, suatu kondisi yang menyebabkan pengembalian, yaitu tidak menerima promosi dan masa depan.
- d. Waktu (periode), yaitu jangka waktu yang menyangkut jangka waktu,

antara atau tidak lengkap pada waktu tertentu, misalnya waktu tertentu (hari tertentu, hari tertentu, jam tertentu), waktu tertentu (bulan tertentu).), dan waktu yang tidak terbatas (masa depan)

Menurut Lum et. al., (dalam Irvianti dan Renno, 2015) *turnover intention* merupakan variabel yang paling berkaitan dan paling banyak menguraikan tentang perilaku *turnover*, yang mana *turnover intention* bisa ditentukan dengan 3 indikator berikut ini:

- a. Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dipandang mampu menyediakan lebih banyak sumber daya daripada yang mereka lakukan saat ini, mungkin menjadi alasan utama mengapa orang-orang mengobarkan kembali keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Namun itu akan terbatas karena dia hanya akan menerima jika itu cocok dengan setnya saat ini.
- b. Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan baru di suatu tempat yang berbeda dari perusahaan lain. Seseorang yang merasa selama ini tidak berkembang dalam pekerjaan akan mencoba untuk beralih ke bidang yang berbeda. Kecuali seseorang mempelajari keterampilan baru, seseorang mencari pekerjaan di bidang baru dengan keterampilan yang sama dengan yang dimilikinya sekarang
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Dengan keterampilan yang cukup, akan lebih mudah bagi seseorang untuk mengembangkan keinginan akan pekerjaan baru yang belum pernah dilakukannya

sebelumnya.

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara dua sebab, yaitu:

a. Sukarela (*voluntary 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.

b. Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya, yang dapat disebabkan oleh kebijaksanaan perusahaan dan faktor usia (Irvianti dan Renno, 2015).

3. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan salingberkait satu sama lain. Menurut Ridlo (2012) Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan:

a. Usia

Semakin tinggi usia seseorang maka akan semakin rendah keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Alasan ini sering dikaitkan dengan masalah seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak ingin rumit berpindah pekerjaan dan memulai suatu pekerjaan di tempat yang baru dan sebagainya. Sedangkan tingkat *turnover* cenderung lebih tinggi kepada para pekerja yang usianya lebih muda dikarenakan banyaknya kesempatan dalam memperbaiki kualitas dalam bekerja, adanya keinginan untuk selalu mencoba-coba dan sebagainya.

b. Lama kerja.

Turnover paling banyak terjadi pada karyawan yang masa kerjanya lebih singkat, hal tersebut dikarenakan mereka tidak mampu menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan yang diterapkan di perusahaan, dan menganggap pekerjaan yang dijalannya terlalu berat.

c. Tingkat pendidikan.

Tingkat pendidikan dapat berdampak pada proses transformasi. Hal ini karena mereka yang tidak memiliki pendidikan tinggi akan melihat pekerjaan yang ditugaskan sebagai sumber stres dan sumber frustrasi. Di sisi lain, mereka yang berpendidikan tinggi akan memiliki keberanian untuk keluar dan mencari pekerjaan baru dengan mengandalkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

d. Keterikatan terhadap perusahaan.

Seseorang yang memiliki keterikatan yang tinggi terhadap suatu perusahaan maka akan semakin kecil pula dia memiliki intensitas untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan, dan sebaliknya.

e. Kepuasan kerja.

Seseorang yang semakin tidak puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan keinginannya untuk melakukan turnover. Ketidakpuasan ini memiliki beberapa batasan khusus. Yaitu ketidakpuasan terhadap tata kelola perusahaan, kondisi kerja, kualitas manajemen, gaji, gaji/upah, promosi dan hubungan interpersonal

f. Budaya perusahaan.

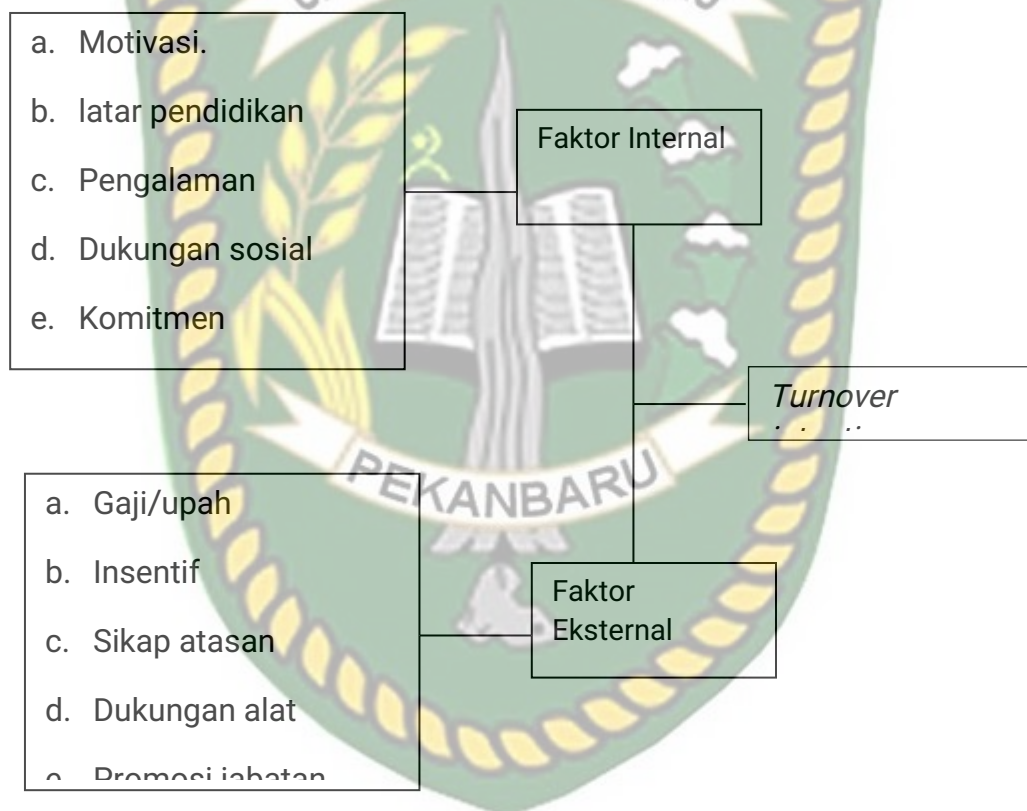
Menurut Robinns dan Judge (2015) budaya perusahaan memperlihatkan bagaimana para pekerja dalam melihat karakteristik dari budaya organisasi tersebut, bukan karena menyukainya melainkan inilah yang merupakan istilah yang bersifat deskriptif. Riset pada budaya organisasi telah berupaya untuk mengukur bagaimana para pekerja memandang perusahaan tersebut. Secara berlawanan, kepuasan dalam pekerjaan berupaya mengukur bagaimana para pekerja merasakan mengenai ekspektasi organisasi, memberikan imbalan atas praktik dan sebagainya.

Menurut Micheal (1995) dalam Wahyuni, dkk., (2014) faktor-faktor

penyebabnya *turnover intention* adalah gaji/upah, desain pekerjaan, pengembangan karir, komitmen, kurangnya kerja sama dalam kelompok/organisasi, ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan atau pengawas, rekrutmen, seleksi dan promosi.

Gambar 2.1

Penyebab *Turnover Intention*



Sumber: Wahyuni, dkk., (2014)

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dinamis yaitu individu berkonfrontasi pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait

dengan apa yang diinginkan individu dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan tidak penting. Meskipun stres pada umumnya dibahas dalam hal yang negatif, tidak serta merta terlihat buruk sendiri, hal ini juga memiliki nilai yang positif. Peneliti mencoba untuk menentukan kondisi di mana setiap jenis stres kerja terjadi. Telah diamati bahwa karyawan dengan etos kerja yang kuat di organisasi mereka dapat mengirimkan etos kerja yang kuat di organisasi mereka untuk mentransfer stres ke fokus yang lebih besar dan hasil kinerja yang lebih tinggi (Robbins dan Judge, 2015).

Menurut Santayana dan Neni (2013) stres kerja seringkali diawali dengan tuntutan pekerjaan yang banyak, namun waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan terkesan membuat stres dan menciptakan iklim yang tidak sehat seperti persaingan yang buruk antar pekerja. menyebabkan tekanan terus-menerus pada karyawannya. Ada cara baik dan buruk stres di tempat kerja. Dengan citra positif, pekerja selalu bekerja lebih keras ketika berada di bawah tekanan kepemimpinan dan yang lebih buruk adalah pekerja selalu terlihat lebih santai ketika pemimpin tidak ada.

Menurut Heruwanto, dkk., (2020) stres kerja merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres kerja bisa menjadi masalah yang penting karena situasi tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Sehingga perlu

penanganan dalam langkah upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Dalam banyak kasus, hal ini bisa mempengaruhi kinerja karyawan sehingga harus menjadi sorot perhatian perusahaan terutama bagian manajemen personalia.

Menurut Fahmi (2013) dalam Steven dan Arif (2020), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya yang ia miliki. Sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka dalam waktu cepat atau pun lambat akan berdampak kepada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun, penyebab timbulnya stres umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar batas kemampuan seseorang sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut Tantra dan Larasati (2015) dalam Nasution (2017), menjelaskan secara umum penyebab stres bersumber intrinsik pekerjaan, mencakup fisik tuntutan fisik seperti kebisingan, vibrasi dan higienitas, sedangkan pada tuntutan tugas mencakup kerja *shift*/kerja malam, beban kerja, kondisi kerja yang sedikit menggunakan aktifitas fisik, waktu kerja yang sedikit dan penghayatan risiko pekerjaan, kemudian faktor sosial yaitu peran dalam organisasi setiap pekerja diharapkan bekerja sesuai perannya yang artinya memiliki tugas dan aturan yang telah ditetapkan atasannya, pengembangan karir kejenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, hubungan rasasi, terdiri atas hubungan dengan atasan, tim kerja, bawahan dan kesulitan

mendelegasikan pertanggung jawaban, struktur organisasi iklim kerja.

Menurut Hasibuan (2009) dalam Septiari dan I komang (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, sehingga menyebabkan *nervous* dan perasaan kekhawatiran kronis. Jadi, stres kerja dapat dinyatakan sebagai tekanan yang dirasakan para karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari tugas, pimpinan dan lingkungan dalam kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari stres kerja merupakan sebagian suatu kondisi dimana seseorang mengalami kegagalan sehingga menyebabkan perubahan bentuk secara psikologis yang dihadapi baik dari dalam dirinya maupun dari faktor luar lingkungan kerja.

2. Indikator Stres Kerja

Menurut Salleh, Bakar dan Keong dalam Irvianti dan Renno, (2015) indikator stres kerja terbagi atas 5 indikator penilaian yaitu sebagai berikut:

- a. Masalah pekerjaan internal dikategorikan sesuai dengan persyaratan pekerjaan, tekanan waktu karena tenggat waktu pekerjaan dan fakta bahwa Anda harus membuat terlalu banyak keputusan.
- b. Peran dalam suatu organisasi dibagi oleh ketidakpastian dan kurangnya informasi tentang peran pekerjaan, prospek pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

- c. Hubungan di tempat kerja dibagi dengan hubungan manajemen dan hubungan dengan rekan kerja.
- d. Pengembangan karir ditandai dengan kurangnya keamanan kerja (takut kehilangan pekerjaan atau pensiun dini) dan inkonsistensi dalam kondisi seperti promosi tinggi, peningkatan bertahap dan frustrasi pekerjaan tingkat tinggi.
- e. Struktur organisasi dan iklim ot. kesempatan besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan

3. Pendekatan Stres Kerja

Berdasarkan pendapat Santayana dan Neni (2013) ada empat pendekatan terhadap stres kerja yaitu:

a. Pendekatan *biofeedback*

Pendekatan ini biasa dilakukan melalui bimbingan medis, psikolog dan psikater, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

b. Pendekatan dukungan sosial.

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan, misalnya bermain *game*, bercanda bersama dan membuat jenaka

c. Pendekatan kesehatan pribadi.

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang berkelanjutan misalnya memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan

gizi, dan melakukan olahraga secara teratur.

d. Pendekatan meditasi.

Pendekatan ini dilakukan melalui penangan pikiran misalnya, dzikir, tafakur kepada Allah SWT, sholat tahajud dan melakukan olahraga pernafasan.

4. Faktor Yang Menimbulkan Stres

Menurut Robbinns dan Judge (2015) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu:

a. Faktor lingkungan.

Seperti ketidakpastian lingkungan juga dapat mempengaruhi desain dari struktur organisasional. Hal ini juga dapat mempengaruhi level stres di antara karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Ketidakpastian merupakan alasan terbesar orang-orang yang memiliki masalah dalam mengatasi masalah organisasi.

1) Ketidakpastian ekonomi.

Perubahan yang terjadi didalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang bahkan gaji karyawan cenderung tetap, hal ini yang akan terkadang membuat karyawan stres karena kebutuhan pokok yang tak tercukupi.

2) Ketidakpastian politik.

Ketidakpastian politik cenderung tidak menciptakan stres diantara

orang-orang di Amerika utara sebagaimana hal ini menciptakan stres bagi karyawan di negara-negara lainnya. Birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang sering berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa mendapat tekanan atau stres apabila ada karyawan yang merasa terkena ancaman perubahan politik.

3) Ketidakpastian teknologi.

Inovasi yang baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seseorang karyawan dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan memiliki 3 tipe yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatis dan bentuk ragam lain dari sebuah inovasi teknologi yang merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan akan stres.

b. Faktor organisasi.

Faktor organisasi menjelaskan banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tidak terdapat kekurangan faktor-faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan yang dapat menghindari kesalahan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang menuntut lebih, dan tidak sensitif, serta adanya para pekerja yang tidak mampu di ajak berkerja sama.

1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan tuntutan yang terkait dengan pekerjaan

seseorang mereka meliputi desain tingkat pekerjaan seperti tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatis, kondisi kerja dan tata ruang kerja secara fisik. Lini perakitan biasanya dapat menempatkan tekanan pada orang-orang yang ketika mereka memandang kecepatan lini menjadi berlebihan. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan keramaian orang-orang atau lokasi yang memiliki potensi suara yang keras dan adanya gangguan secara konstan dapat menyebabkan kecemasan dan stres menimbulkan stres.

2) Tuntutan peranan

Tuntutan peranan berkaitan dengan tekanan yang diberikan pada individu sebagai fungsi dari peran yang dimilikinya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan citra yang sulit didamaikan atau dipuaskan. Lembur terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih dari batas waktu yang dibutuhkan. Ambiguitas peran berarti definisi peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memahaminya serta karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan.

3) Tuntutan interpersonal

Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan. Kurangnya dukungan sosial dari teman sebaya dan lemahnya hubungan antar sesama dapat menyebabkan stres, terutama di kalangan karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

c. Faktor Pribadi.

Faktor pribadi adalah masalah pribadi yang biasanya bekerja

sekitar 40 hingga 50 jam seminggu. Namun, pengalaman dan masalah yang dihadapi oleh orang yang bekerja 120 jam atau lebih dapat meningkatkan pekerjaan. Pilihan terakhir kita adalah hal-hal dalam kehidupan pribadi karyawan seperti masalah keluarga, masalah ekonomi, masalah pribadi, dan sifat kepribadian yang kita miliki sejak lahir.

1) Masalah keluarga

Masalah menunjukkan secara konsisten bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai hal yang sangat berharga. Contohnya kesulitan dalam pernikahan, putusnya hubungan yang dekat dan permasalahan dalam kedisiplinan dapat menyebabkan stres kepada karyawan.

2) Masalah ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu mengelola keuangan yang buruk atau memiliki keinginan yang melebihi kapasitas dari pendapatan mereka. Permasalahan ekonomi dalam finansial yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan menyedot perhatian yang membuat jauh dari pekerjaan.

3) Kepribadian

Kepribadian merupakan suatu faktor individual yang mempengaruhi stres adalah kaudrat yang kecenderungan dasarnya berasal dari seseorang, artinya gejala stres yang di ungkapkan kepada pekerjaan itu sebenarnya berasal dalam kepribadian orang itu tersebut.

5. Akibat-akibat Stres

Menurut Robins dan Judge (2015) akibat-akibat stres umumnya digolongkan menjadi 3 yaitu:

a. Gejala fisiologis.

Stres bisa menyebabkan perubahan metabolisme, kecemasan yang lebih terlihat dan gejala fisiologis terkait stres karena sebagian besar peneliti adalah spesialis di bidang kesehatan dan ilmu kedokteran. Pekerjaan mereka mengarah pada kesimpulan bahwa stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme, meningkatkan denyut jantung dan laju pernapasan dan tekanan darah, yang pada gilirannya dapat menyebabkan sakit kepala, dan dapat menyebabkan serangan jantung.

b. Gejala psikologis.

Ketidakpuasan kerja adalah penyebab yang jelas dari stres. Namun, stres memanifestasikan dirinya dalam keadaan emosional lainnya, misalnya, stres, kecemasan, lekas marah, kebosanan dan penundaan. Misalnya, penelitian yang melacak respons psikologis karyawan dari waktu ke waktu telah menemukan bahwa stres dikaitkan dengan beban kerja yang lebih tinggi, yang dikaitkan dengan tekanan darah yang lebih tinggi dan dapat mengurangi perubahan suasana hati.

c. Gejala perilaku.

Penelitian tentang perilaku dan stres telah dilakukan di sejumlah negara dari waktu ke waktu, dan hubungan tampaknya berubah. Gejala stres perilaku termasuk penurunan produktivitas, pengangguran dan

konversi, dan perubahan kebiasaan makan, peningkatan konsumsi tembakau atau alkohol, bicara cadel, ketidakstabilan dan gangguan tidur.

6. Konsekuensi Stres

Kondisi sistem kekebalan tubuh bukan satu-satunya hasil dari keseimbangan fisik dan mental pekerja, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi pekerja. Dalam hubungan dengan para pekerja, semua dampak dari stres tersebut akan mengarah kepada menurunnya efisiensi dan produktifitas kerja yang bersangkutan. Menurut Robinns (2012) dalam Heruwanto, dkk.,(2020) telah mengidentifikasi 3 jenis dampak stres yang potensial, yaitu:

1. Gejala Fisiologis.

Gejala fisiologi menyatakan bahwa stres bahwa stres kerja dapat menyebabkan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala dan dapat menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dalam bekerja dapat akan muncul ketegangan, kecemasan, mudah emosi, timbulnya kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala perilaku

Gejala prilaku mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah,

merokok, mengonsumsi alkohol, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Ketiga jenis tersebut tidak mencakup keseluruhannya, tetapi terbatasnya kepada dampak-dampak dimana ada kesempatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Dari dampak-dampak tersebut hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan dari dampak-dampak di atas.

7. Sumber-Sumber Stres Kerja

Stres kerja disebabkan beberapa faktor. Menurut Robbins dan Judge (2015) sumber stres adalah adaptif ketika seseorang meninjau ulang stres sumber penyebab stres kerja secara individu, maka akan mudah bagi seseorang untuk mengabaikan bahwa stres merupakan sebuah fenomena tambahan yang menumpuk. Setiap sumber stres yang baru dan memiliki kekuatan karakter menambah tingkatan stres dari individu. Stres kerja yang dialami karyawan tersebut adalah sumber dari dalam organisasi yang termasuk di dalamnya yaitu:

a. Beban kerja (*workload*)

Bagi karyawan yang memiliki terlalu banyak pekerjaan dan tidak memiliki waktu yang cukup atau tidak adanya sumber daya yang cukup untuk membuatnya stres. Terlalu banyak peran terjadi ketika permintaan yang terkadang melebihi kapasitas seorang karyawan.

Sebaliknya, karyawan yang memiliki pekerjaan yang tidak terlalu banyak terkadang juga dapat menimbulkan stres.

b. Kondisi kerja(*job conditions*)

Keadaan dimana dapat menyebabkan stres dalam kondisi kerja diantaranya terlalu banyak cahaya atau kurangnya pencahayaan, suara yang terlalu keras, suhu ekstrim, radiasi dan populasi udara, kondisi kerja yang buruk, perjalanan yang berlebihan dan waktu yang panjang dapat meningkatkan stres dan penurunan kinerja. Selain itu penggunaan yang terbatas juga dapat memicu stres kerja.

c. Perilaku agresif.

Kategori dalam stres kerja yang dapat menimbulkan hal yang menakutkan merupakan perilaku yang agresif di tempat kerja, sering menjadi dampak kekerasan atau pelecehan seksual.

d. Konflik dalam pekerjaan dan peranan lainnya.

Seseorang yang memiliki banyak peran dalam hidup tetapi hanya ada satu yang sering dikaitkan dengan pekerjaan walaupun ada beberapa orang yang memegang pekerjaan lebih dari satu pada satu waktu. Peran ini dapat menyebabkan tuntutan yang saling bertentangan yang dapat menimbulkan stres.

e. Konflik peran dan ambiguitas

Harapan yang berbeda dan tuntutan kepada seseorang karyawan ditempat kerja akan menimbulkan konflik antar peran. Ambiguitas

peran yang terjadi ketika seorang karyawan tidak mengetahui pasti tentang tugas dan tanggung jawab mereka yang telah di berikan. Konflik peran dan ambiguitas peran merupakan sumber yang sangat signifikan yang terkait dengan stres kerja.

f. Pengembangan karir

Sumber utama stres yang termasuk dengan perencanaan karir dari yang melibatkan keamanan kerja, promosi, mutasi dan peluang peluang pengembangan. Karyawan dapat merasa stres dengan *under promotion* atau *over promotion*.

g. Hubungan internasional.

Hubungan kerja yang baik dan memiliki interaksi dengan teman yang sebaya, bawahan maupun atasan merupakan aspek yang penting dari kehidupan organisasi, membantu karyawan untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Sebaliknya jika hubungan kerja yang tidak baik, mereka bisa menjadi sumber stres.

8. Cara Mengatasi Stres

Untuk mengetahui penyebab stres dan cara menyikapinya, ada 3 pola manajemen stres, yaitu:

- a. Pola sehat adalah cara terbaik untuk mengatasi stres, yaitu mampu mengontrol perilaku dan tindakan agar stres tidak menimbulkan ketidaknyamanan, menjadi sehat dan berkembang. Mereka yang berada dalam kelompok biasanya mengatur waktu dan perhatiannya

dengan lebih efisien dan konsisten sehingga tidak merasa perlu, meskipun banyak tantangan dan tekanan.

- b. Pola harmonis merupakan cara untuk mengatasi stres dan mampu mengatur waktu dan aktivitas secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, orang selalu dapat mengelola tugas yang berbeda dengan menjadwalkan waktu tertentu kepada orang lain dengan memberi mereka kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan tercipta konsistensi dan keseimbangan antara stres yang diterima dan respons yang diberikan. Begitu juga keharmonisan antara dirinya dengan lingkungan..
- c. Pola patologis adalah pola menghadapi stres dan efek dari berbagai gangguan fisik atau mental. Dalam pola ini, individu akan menghadapi tantangan yang berbeda dengan tindakan dan aturan yang tidak berdaya untuk mengontrol tugas dan waktu. Pendekatan ini dapat menyebabkan konsekuensi yang berbahaya karena dapat menyebabkan banyak masalah serius.

Berikut cara untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu akan banyak hal yang dibahas. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu (1) memperkecil dan mengatur sumber-sumber stres; (2) menetralkan dampak yang di timbul dari stres; dan (3) meningkatkan daya pribadi.

C. Hubungan Stres Kerja Dengan *Turnover Intention*.

Beberapa penelitian telah menyelidiki keterkaitan stres kerja dengan

kinerja yang dipaparkan dalam model stres-kinerja (hubungan U terbalik) yakni *Hukum Yerkes Podson*. Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja terlihat cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Akhirnya stres mencapai titik yang stabil yang sesuai dengan kemampuan prestasi yang di miliki karyawan.

Selanjutnya ketika stres menjadi terlalu banyak. Performa akan mulai menurun karena stres mengganggu performa kerja. Karyawan terkadang kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat terburuknya adalah kinerja yang buruk, pekerja tidak dapat lagi bekerja, mereka frustrasi, mereka sedang cuti atau mereka menolak untuk bekerja dan mereka menghindari stres kerja sampai ada kepulangan. Kami merekomendasikan bahwa kurangnya stres dan keseimbangan kerja akan membuat seseorang lebih efisien dan efektif dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian dia atas kita dapat menyimpulkan bahwa dengan stres yang lebih sedikit, pekerjaan akan terus berlanjut dan meningkat dan karyawan akan berinteraksi dengan orang lain lebih efektif sehingga pekerjaan lebih akurat, pengangguran dapat dikurangi dan sebagainya. Sebaliknya, jika tekanannya tinggi, kinerjanya akan berkurang hingga nol dan perubahan dapat terjadi. Jadi, dengan kata lain stres akan mempengaruhi posisi karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi tingkat

pertumbuhan staf.

Orang yang ingin mencari ketenangan dalam dunia kerja adalah bagian dari perdamaian yang meliputi upah, kondisi kerja, keamanan kerja, pengawasan yang menyenangkan, kendaraan pemerintah, rumah pemerintah, dan berbagai fasilitas lainnya. Hilangnya kedamaian dapat menyebabkan ketidakpuasan dan pengangguran serta tingkat pekerjaan akan meningkat. Hal ini menuntut perhatian yang sepatutnya diberikan kepada pimpinan agar kepuasan dan etika karyawan meningkat..

D. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Shandy E. Santayana & Neni Triastuti (2013)	2013	Analisis Stres Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi	Analisis (X) Stres kerja(Y)	Hasil pengujian terhadap hipotesis, membuktikan bahwa stres kerja yang terjadi pada PT. PN IV Unit Kebun Bah Jambi terjadi pada saat beban pekerjaan yang banyak dengan waktu penyelesain yang

NO	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
					mendesak sehingga fokus agar tepat pada waktunya
2	Andri Agus Susanto (2020)	2020	Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero))	Pengaruh Stres kerja (X1), Kesempatan promosi (X2) dan motivasi kerja (Y)	Hasil pengujian menunjukkan stres kerja bernilai positif sedangkan variabel kesempatan promosi bernilai negatif. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap Turnover Intention namun kesempatan promosi tidak terbukti
3	Gerry M. P. W. Siagian (2015)	2015	Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)	Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan turnover intention (Y)	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

E. Kerangka Pemikiran.

Berdasarkan uraian dari tinjauan pustaka dan beberapa peneliti terdahulu, maka kerangka pemikiran hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan dapat dilihat dipada bagan berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan telaah pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

“Diduga Stres Kerja Berpengaruh Singnifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Asam Jawa Kab. Labuhanbatu Selatan”

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2020) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.. Sesuai dengan tujuannya, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Untuk mempermudah dalam menganalisis sebuah data dalam bentuk analisa harus menggunakan software yaitu SPSS 25 *for windows*.

A. Lokasi Objek Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Asam Jawa yang berlokasi di jalan Desa Pengarungan II, Kec. Torgamba, Kab. Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara-Indonesia. Objek penelitian yaitu stres kerja dan *turnover intention* karyawan.

B. Operasional Variabel

Pada penelitian yang akan di lakukan terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat antara lain:

1. Variabel Independen (bebas) : Stres kerja sebagai variabel (X)
2. Variabel Dependen (terikat) : *Turnover intention* sebagai variabel (Y)

Tabel 3.1 Variabel, Indikator dan Skala

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Stres kerja (X) stres merupakan kondisi yang dinamis yang mana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan individu yang di inginkan dan yang mana hasil yang di pandang menjadi tidak pasti dan penting (Judge, 2015)	• Faktor intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan tugas • Tekanan waktu • Pengambilan keputusan yang terlalu banyak 	Likert
	• Peran dalam organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan • Harapan dalam pekerjaan • Tanggung jawab dalam pekerjaan 	
	• Hubungan di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan atasan • Hubungan dengan rekan kerja 	
	• Pengembangan karir	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan kerja • Ketidakcocokan status 	
	• Struktur dan iklim organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan untuk berpartisipasi 	
<i>Turnover intention</i> (Y) merupakan suatu perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara suka rela untuk meninggalkan organisasi (Kartono, 2017)	• Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Sering Membolos • Berusaha mencari kerja lain • Berbuat curang 	Likert
	• Sasaran	<ul style="list-style-type: none"> • Menjadikan rekan kerja menjadi sasaran perilaku • Menjadikan kelompok kerja menjadi sasaran perilaku • Menjadikan objek pekerjaan menjadi sasaran perilaku 	
	• Situasi	<ul style="list-style-type: none"> • Situasi yang tidak mendapatkan promosi untuk dilakukannya suatu perilaku • Situasi masa depan pekerjaan 	
	• Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu spesifik 	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> • Periode tertentu • Tidak terbatas 	

C. Populasi dan Sempel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Asam Jawa Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 847 orang. Mengingat waktu dan biaya yang cukup besar dalam mengambil data dari responden yang cukup besar populasinya untuk menentukan sampel, maka penulis menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditelorir, misalnya 10% (0,1).

$$n = \frac{847}{1+847(0,1)^2}$$

$$n = \frac{847}{1+8,47}$$

$$n = \frac{847}{9,475} = 89,39$$

$$n = 89$$

Pada perhitungan rumus di atas, maka dapat ditentukan jumlah sampel dalam pengumpulan data primer yaitu dilakukan terhadap 89

sampel karyawan pada PT. Asam Jawa Labuhanbatu Selatan. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampling adalah metode *accidental sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono,2020).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang belum diolah, diperoleh langsung dari penelitian seperti data yang didapat dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan atau organisasi.

2. Data Sekunder

Data skunder merupakan data yang sudah tersedia yang diperoleh dari perusahaan yang ada hubungan dengan penelitian ini. Seperti sejarah dari perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain sebagainya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode dalam pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam sebuah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Observasi yaitu salah satu pengamatan terhadap suatu objek secara cermat dan langsung dilokasi penelitian, serta mencatat secara simtematis mengenai dampak-dampak yang di teliti.
2. Wawancara yaitu salah satu cara mengumpulkan data yang akan di lakukan dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan pihak perusahaan, terutama pimpinan dan karyawan tentang berbagai

informasi atau data sebagai bahan yang diperlukan

3. Kuisisioner yaitu usaha mengumpulkan informasi dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis dan di jawab pula oleh responden. Daftar pertanyaan yang akan di ajukan kepada karyawan PT. Asam Jawa berisikan identitas responden dan tanggapan karyawan stres kerja dan *turnover intention*.

Sedangkan untuk menganalisis hasil kuesioner digunakan skala likert dimana setiap jawaban yang tersedia di beri bobot 1 s/d 5 dengan kategori sebagai berikut:

Apabila memilih jawaban Sangat Setuju	diberi skor 5
Apabila memilih jawaban Setuju	diberi skor 4
Apabila memilih jawaban Kurang Setuju	diberi skor 3
Apabila memilih jawaban Tidak Setuju	diberi skor 2
Apabila memilih jawaban Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

F. Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan kemudian akan diolah. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan maka penulis menggunakan teknik formula regresi linier sederhana sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas dan Validitas

- a. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu indeks yang memberikan sebuah

petujuk sejauh mana hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali dalam pelaksanaan pengukuran terhadap bagian-bagian disubjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Pengukuran reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu menjelaskan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi *bivariate*. Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer yakni dengan menggunakan program *statistik product and service solutions (SPSS) versi 25.0 For Windows*.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif

kuantitatif dengan menggunakan mean skor dan analisis statistik Interpretasi data deskriptif dengan analisis mean skor yang dihitung dari skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah dibagi lima yaitu sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{Na-Nb}{\text{Kelas (K)}} = 5-1/5 = 0,80$$

Sehingga diperoleh interval untuk kategori sebesar 0,80, dengan demikian kategori jawaban responden ditentukan berdasarkan skala pada

Tabel 3.6:

Tabel 3.2 Mean Score

Skor Min	Interpretasi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi / Sangat Baik
3,41 – 4,20	Tinggi / Baik
2,61 – 3,40	Sedang / Cukup Baik
1,81 – 2,60	Rendah / Buruk
1,00 – 1,80	Sangat Rendah/ Sangat buruk

Sumber: Ghozali, 2018

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini bertujuan untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Persamaan regresinya ditentukan sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \epsilon$$

Dimana:

Y = *Turnover intention*.

a = konstanta.

b = koefisien regresi.

ϵ = variabel lain yang mempengaruhi.

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

4. Koefisien Korelasi (r^2)

Analisis digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus uji t. Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Pengujian hipotesis dengan masing-masing variabel dilakukan dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis yang diajukan ditolak pada derajat kepercayaan 0,05 atau nilai sig $> 0,05$ maka secara parsial variabel X tidak mempengaruhi variabel Y, dan bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis yang diajukan diterima pada derajat kepercayaan 0,05 atau nilai sig $< 0,05$ maka secara parsial variabel X signifikan mempengaruhi variabel Y

6. Koefisien Determinasi(R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan dalam menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak kelapa sawit adalah PT Asam Jawa. PT Asam Jawa terletak di kabupaten Labuhanbatu Selatan. PT. Asam Jawa sebagai badan hukum Indonesia didirikan dengan Akta Notaris. 37 tanggal 16 Januari 1982 dari Notaris Barnang Armino Poeloengan SH di Medan, diubah dengan Akta tanggal 24 Oktober 1983 No. 53 yang dibuat di hadapan Notaris, juga mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dan Surat Keputusan No. C2.3259 HT.01.01 TH.84 tanggal 6 Juni 1984 didaftarkan di Pengadilan Negeri Medan tanggal 23 Juni 1984 No. 165/PT/1984 dan dipublikasikan di TBN.RI. tanggal 3 Agustus 1984 No. 62.

PT Asam Jawa merupakan perkebunan besar swasta nasional, sedangkan legitimasi bisnis sebagai PMDN diperoleh melalui Badan Koordinasi Penanaman Modal Pusat di No. Prasarana dan prasarana dimulai pada tahun 1982. Penanaman pertama dimulai pada tahun 1983 di lahan gambut kering dan selesai pada tahun 1992 dengan luas 7.653,80 Ha. Pembangunan pabrik dimulai pada tahun 1983 dengan PT Star Trec, namun karena suatu hal pekerjaan tahun 1987 dialihkan / self-governing. Pada tahun 1987 pembangunan pabrik selesai dengan kecepatan 30 ton per jam dan dibuka pada tanggal 21 Desember 1987. Pembangunan

pabrik tahap kedua menjadi 60 ton per jam selesai pada tahun 1989.

Pengusaha Nasional menjalankan usaha perkebunan kelapa sawit dan usaha pengolahannya melalui badan usaha dengan nama PT. ASAM JAWA terletak di Desa Pangarungan, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara dan luas tanah bersertifikat HGU: 02.12.03.21.2.00002 seluas 1.097 hektar dan No. 02.12.03.2.2. 2.00003 seluas 5.940 hektar yang proses perizinannya dilakukan sejak awal tahun 1981. Saat ini, unit kilang minyak sawit memiliki kapasitas 60 ton TBS per jam, dengan pengembangan bertahap 30 ton per jam selesai. 1987 dengan Para pendiri perusahaan pertanian PT. ASAM JAWA adalah sekelompok purnawirawan TNI dan purnawirawan yang pada usia muda ikut serta dalam perjuangan kemerdekaan bangsa dan proses panjang persatuan bangsa, yang sejak dini masih berkeinginan untuk itu. produktif dalam masyarakat secara keseluruhan dan dengan diri mereka sendiri, dalam ketaatan yang ketat pada tradisi - nilai-nilai moral dan sadar akan ketentuan hukum. Karena mereka telah berangkat dari cinta tanah air dengan niat baik dan niat yang sungguh-sungguh, serta telah mampu beradaptasi dan bekerja keras selama 28 tahun berdiri, mereka telah melewati perusahaan pertanian PT. ASAM JAVA telah mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi kehidupan dan program nasional kita..

1. Mengubah lahan hutan yang subur menjadi perkebunan kelapa sawit
2. Menciptakan lapangan kerja di daerah dimana perusahaan berada.

Pekerjaan di PT Perusahaan Investasi. PT. ASAM JAVA termasuk:

- a. Pengadministrasian dan kultur teknis
- b. Kegiatan memetik dan pengumpulan hasil
- c. Proses Pengolahan hasil
- d. Penjualan dan
- e. Sosial

B. Perizinan Yang Digunakan dalam Laporan ke Instansi Pemerintah

Tingkat I Atau II

Nama Badan Usaha : PT. Asam Jawa

Status Permodalan: PMDN-Swasta Nasional

Bidang Usaha : Perbenunan Kelapa Sawit dan Pabrik Pengolahan

Lokasi Usaha : Desa Pangarungan Kec. Torgamba, Kab
Labuhanbatu

C. Visi dan Misi

Visi :

Membangun perekonomian bangsa Indonesia melalui usaha perkebunan di bidang kelapa sawit.

Misi :

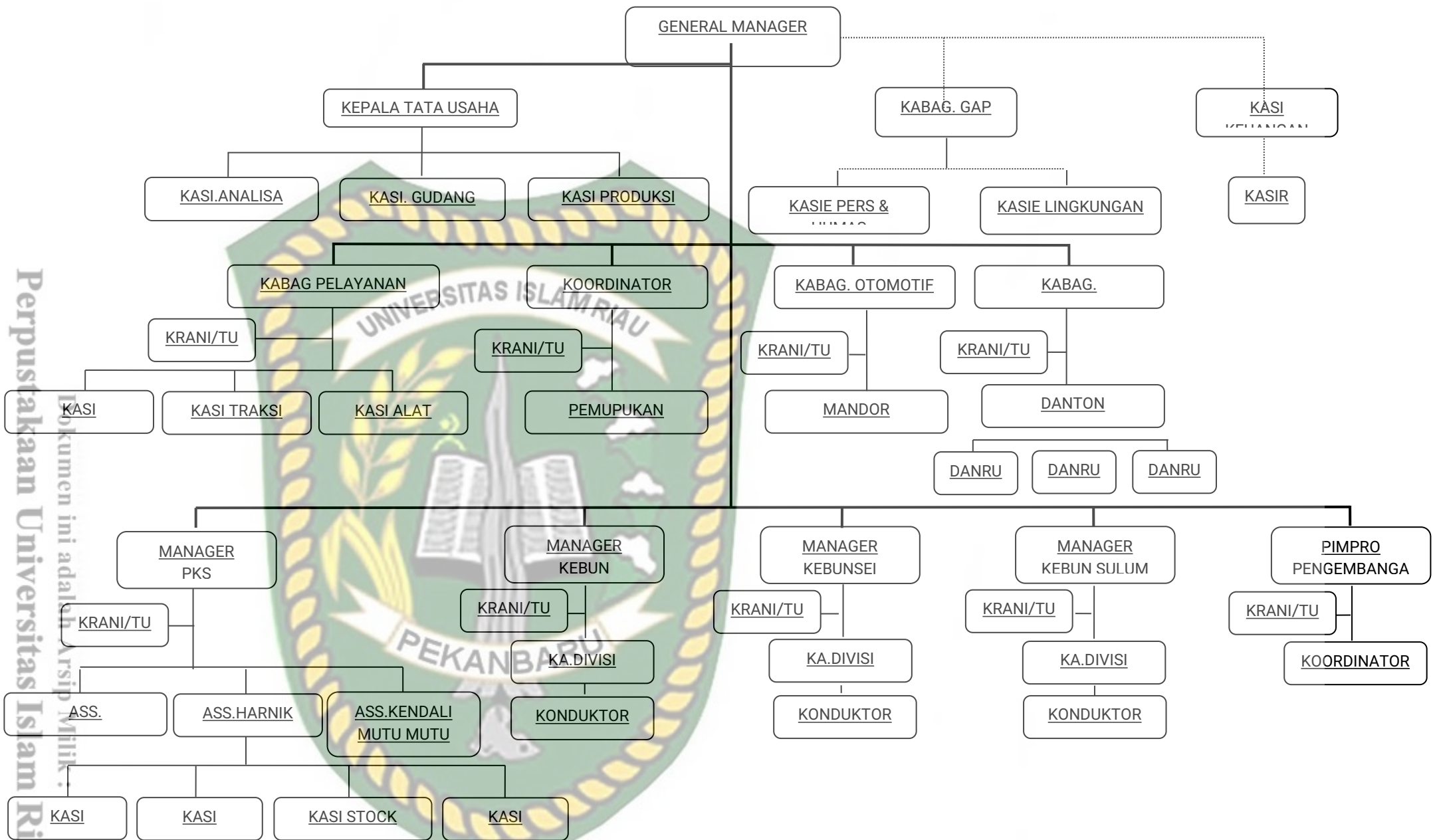
1. Membangun perkebunan yang produktif.
2. Menciptakan lapangan kerja.
3. Memberdayakan SDM warga Negara Indonesia untuk membangun sebuah perkebunan kelapa sawit yang kompetitif.
4. Memberdayakan SDA yang ada untuk dan bagi masyarakat

5. Meningkatkan kualitas pendidikan anak bangsa melalui gagasan pendidikan Paud, TK, SD, SMP, SMA.

D. Struktur Organisasi

Pengorganisasian adalah proses mengembangkan struktur organisasi sejalan dengan tujuan organisasi, sumber daya dan lingkungan. Pengaturan dapat diartikan sebagai pendekatan manajemen untuk merancang struktur formal untuk penggunaan yang tepat. Sumber daya yang tersedia dalam organisasi Koordinasi berarti hubungan – hubungan antara pekerjaan – pekerjaan, jabatan, pekerjaan – pekerjaan dan karyawan. Struktur organisasi adalah proses pengelompokan tugas-tugas yang dikelompokkan bersama dan diorganisasikan secara formal. Ini melambangkan ketertiban, hasil dari kegiatan organisasi adalah menciptakan struktur organisasi. Struktur organisasi adalah pembagian orang-orang dengan posisi, peran dan hubungan tertentu satu sama lain melalui berbagai saluran, struktur organisasi berupa pola dan kelompok kerja dalam organisasi.

STRUKTUR ORGANISASI GENERAL MANAGER



Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Milik

STRUKTUR ORGANISASI PERSONALIA



E. Tugas dan Fungsi dari Masing-masing Jabatan

1. Manager

- a. Memiliki tanggung jawab untuk kepentingan berjalannya seluruh kegiatan operasional di setiap unit
- b. Kebun / PKS terdiri dari pelaksanaan teknis, pengelolaan sumber daya manusia, pembiayaan, termasuk administrasi, dan keamanan.
- c. Membuat perencanaan anggaran biaya dan produksi baik yang memiliki sifat secara perbulan maupun pertahun yang kemudian dilaporkan secara tertulis kepada General Manager.
- d. Melaksanakan pemeriksaan baik secara periodic, insidentil dan rutin, terhadap instruksi-instruksi dari perusahaan yang terdiri dari bidang : pelaksanaan teknis dan kegiatan produksi secara kualitatif maupun kuantitatif; ketenagakerjaan yang berhubunga dengan produktifitas, keselamatan dan kesehatan; administrasi dan keamanan.
- e. Mengontrol pembuatan laporan kerja yang bersifat harian termasuk bulanan dari jenajng bawahannya, dan melaksanakan evaluasi untuk segera mengambil tindakan / solusi jika diperlukan untuk laporannya pada General Manager
- f. Melaksanakan segala pengawasan, pembinaan maupun pengarahan bagi Staff dan karyawan bawahannya dibidang disiplin kerja dan produktifitas kerja sehingga tujuan Perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin.

- g. Memberikan masukan untuk General Manager jika diminta maupun tidak, yang berkaitan dengan perencanaan dan kebijaksanaan pokok perusahaan yang terdiri segi-segi teknis, material, teknologi, SDM, pengembangan organisasi dan bidang-bidang yang terkait.
 - h. Memiliki fungsi untuk pertanggung jawabannya, maka dibenarkan untuk mengambil tindakan / sikap pada bawahannya yang melanggar dan hal-hal lain yang bisa mengganggu kegiatan operasional, sebatas kewenangannya dan melaporkan kepada General Manager terhadap sikap / tindakan yang sudah diambil.
 - i. Mengembangkan dan melengkapi segala manajemen teknik yang berguna dalam pencapaian sasaran mutu yang lebih efisien dan efektif.
2. Kepala Tata Usaha General Manager
 - a. Melakukan segala kebijakan yang berkaitan dengan pencatatan akuntansi keuangan perusahaan sesuai ketentuan.
 - b. Melakukan pemeriksaan dan atau menandatangani laporan segala hal yang berkaitan dengan keperluan keuangan dan perjanjian kerja terhadap pihak ketiga.
 - c. Melakukan pengawasan sistem administrasi, kelancaran pelayanan barang dan jasa dan manajemen Perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku.
 - d. Bertanggung jawab atas pelaksanaan instruksi yang tepat dari manajemen (General Manager) di bidang pendanaan, pengadaan,

inventaris, analisis biaya dan produksi.

- e. Melakukan pemeriksaan, pemantauan dan evaluasi terhadap sistem pengendalian intern dalam upaya melindungi aset Perusahaan.
- f. Memantau, menegakkan dan mengevaluasi kinerja/Sumber daya manusia di departemen terkait dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.
- g. Memberikan saran/masukan kepada para manajernya apakah pernah ditanya tentang rencana dan kebijakan strategis perusahaan di wilayahnya..
- h. Menanggapi tugas yang diberikan didefinisikan dalam bentuk laporan harian, bulanan dan tahunan.
- i. Dalam tugasnya, ia berwenang untuk melakukan tindakan atau tindakan terhadap bawahannya yang melakukan pelanggaran atau atasan, sedangkan laporan harus disampaikan langsung kepada manajer lini.

3. KEPALA BAGIAN METRIAL DAN PELAYANAN UMUM (MPU)

- a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan instruksi yang tepat dari atasannya (General Manager) di bidang bangunan, jalan, drainase dan transportasi.
- b. Merencanakan anggaran biaya bulanan maupun tahunan.
- c. Mengembangkan rencana kerja untuk memantau dan mengevaluasi kegiatan harian, mingguan, bulanan dan tahunan, termasuk

kebutuhan staf, kebutuhan peralatan dan kebutuhan praktis.

- d. Menyelesaikan dan mengembangkan manajemen teknis dengan cara baru untuk mencapai sasaran mutu secara efisien dan efektif.
- e. Menerapkan sistem untuk merencanakan penyimpanan dan perbaikan peralatan dan kendaraan.
- f. Berkoordinasi dan bekerjasama dengan kepala bengkel kendaraan dan alat berat untuk melakukan perawatan dan perbaikan alat berat dan kendaraan siap pakai.
- g. Melayani unit atau suku cadang harian atas kebutuhan peralatan, kendaraan, peralatan atau personel.
- h. Berkolaborasi dengan departemen lain dalam pengelolaan peralatan, kendaraan dan personel yang dibantu dalam etika, kualitas kerja dan kinerja produk.
- i. Memberikan saran/masukan kepada para manajernya apakah pernah ditanya tentang rencana dan kebijakan strategis perusahaan di wilayahnya.
- j. Menanggapi tugas yang diberikan didefinisikan dalam bentuk laporan mingguan, bulanan, dan tahunan.
- k. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya, mereka diberi wewenang untuk mengambil sikap atau tindakan terhadap bawahannya yang melanggar hukum atau berprestasi, sedangkan laporan harus disampaikan langsung kepada atasannya.

4. KEPALA BAGIAN PENGAMANAN

- a. Dia bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan instruksi dari atasannya (General Manager) tentang perlindungan semua aset Perusahaan, barang bergerak dan tidak bergerak dan lingkungan Perusahaan.
- b. Merencanakan, memantau dan mengevaluasi pekerjaan yang berkaitan dengan keselamatan dan keamanan.
- c. Menetapkan standar dan sistem keamanan terbaik untuk menjamin keamanan aset Perusahaan dan menciptakan rasa aman bagi seluruh karyawan dan keluarganya.
- d. Merencanakan dan melaksanakan pelatihan, pelatihan dan pendampingan kepada seluruh anggota agar menjadi garda terdepan yang handal, profesional dan profesional.
- e. Selalu tanggap terhadap lingkungan internal dan eksternal Perusahaan dalam rangka pengembangan sistem keamanan baru.
- f. Memberikan saran/masukan kepada para manajernya apakah pernah ditanya tentang rencana dan kebijakan strategis perusahaan di wilayahnya.
- g. Menanggapi tugas yang diberikan didefinisikan dalam bentuk laporan harian, bulanan dan tahunan.
- h. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya, mereka diberi wewenang untuk mengambil sikap atau tindakan terhadap bawahannya yang melanggar hukum atau berprestasi, sedangkan laporan harus disampaikan langsung kepada atasannya.

5. KEPALA BAGIAN BENGKEL AUTOMOTIF & ALAT BERAT

- a. Memiliki tanggung jawab pada kelancaran dalam pelaksanaan instruksi dari atasannya pada bidang teknis pemeliharaan dan perbaikan kendaraan, mesin-mesin, dan alat berat.
- b. Menyusun perencanaan anggaran belanja bulanan maupun tahunan.
- c. Melakukan penjadwalan tentang pemeriksaan, monitoring dan pengevaluasian pekerjaan teknik yang berhubungan dengan pemeliharaan dan perbaikan mesin, kendaraan dan alat berat.
- d. Menetapkan standart fisik maupun mutu suku cadang.
- e. Melaksanakan perbaikan maupun pemeriksaan yang terprogram, terarah sehingga mampu mencegah terjadinya stagnasi yang dapat mengganggu aktivitas operasional perusahaan.
- f. Mengembangkan dan melengkapi manajemen teknis secara inovatif guna mencapai sasaran mutu yang lebih efisien dan efektif.
- g. Memberikan masukan / saran unuk atasannya baik yang diminta maupun tidak yang berkaitan dengan perencanaan dan kebijaksanaan tentang pokok perusahaan sesua dengan bidangnya.
- h. Membuat pertanggung jawaban terhadap segala tugas-tugas yang dibebankan yang dituangkan dalam bentuk laporan secara harian, baik bulanan maupun tahunan.
- i. Memiliki wewenang untuk mengambil sikap atau tindakan terhadap bawahannya yang melaksanakan pelanggaran termasuk karyawan yang berprestasi, yang pelaporan mesti disampaikan kepada atasan

secara langsung.

6. KEPALA DIVISI

- a. Dia bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan instruksi dari atasannya di bidang seni budaya, produksi taman, operasi dan manajemen Departemen yang efektif.
- b. Di bidang perencanaan, perencanaan kerja, kebutuhan staf, bahan dan area untuk produksi kebun, operasi, pemeliharaan dan administrasi kantor harian, bulanan dan tahunan.
- c. Bertanggung jawab atas pelaksanaan point 2 dari segi kuantitas dan kualitas dibatasi oleh pedoman Perusahaan dan disetujui RAB.
- d. Tanggung jawab akuntansi dalam point 3 dituangkan dalam bentuk laporan harian, bulanan, dan tahunan.
- e. Bertanggung jawab atas pemeliharaan dan keamanan yang meliputi barang inventaris Perusahaan, infrastruktur dan sumber daya pendukung di bidang seni budaya, produksi/pengolahan, produksi dan manajemen Departemen.
- f. Beliau bertanggung jawab atas pengawasan, pembinaan dan pengarahan bawahannya di bidang disiplin profesional, kinerja produk dan pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dibatasi oleh kebijakan Perusahaan.
- g. Memberikan saran/masukan kepada atasannya apakah pernah ditanya tentang kebijakan strategis dan strategis perusahaan.
- h. Terciptanya suasana kerukunan, keamanan dan ketentraman dalam

masyarakat, kesejahteraan dan kehidupan beragama di lingkungan Departemen.

- i. Dalam memenuhi tanggung jawabnya, mereka diberi wewenang untuk mengambil pendapat atau tindakan tentang bawahannya yang dianggap perlu, sedangkan laporan harus disampaikan langsung kepada atasannya.
- j. Menyelesaikan dan mengembangkan manajemen teknis dengan cara baru untuk mencapai sasaran mutu secara efisien dan efektif.

7. KONDUKTOR

- a. Bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan instruksi dari atasannya di bidang teknik preservasi, produksi dan preservasi tanaman.
- b. Mengawasi dan mengoperasikan sistem produksi dan teknologi/penyimpanan pabrik agar sesuai dengan kinerja, persyaratan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh Perusahaan
- c. Mengawasi, membimbing dan mengarahkan manajer pemeliharaan, manajer produk, staf produksi dan pemanen/pelaksana sesuai dengan prinsip disiplin profesional, kualitas kerja dan kinerja produk.
- d. Memberi mereka saran / masukan baik diminta atau tidak di bidangnya termasuk masalah teknis, bahan / peralatan, organisasi dan bidang terkait lainnya.

8. MANDOR PRODUKSI

- a. Bertanggung jawab atas terlaksananya dengan baik instruksi dari atasannya di bidang produksi dan penyimpanan.
- b. Menyiapkan rencana harian dasar untuk bidang produksi, memenuhi kebutuhan pemanen dan area yang akan dipanen, dan berkontribusi pada buku rencana kerja.
- c. Mengawasi, memajukan dan mengarahkan pemanen di bawah bimbingannya tentang pelatihan kerja, produktivitas kerja dan kualitas kerja sesuai dengan persyaratan dan target yang ditetapkan.
- d. Bertanggung jawab atas proses produksi dalam hal kuantitas, kualitas dan keamanan hasil panen
- e. Memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar kualitas tanaman dan kebersihan yang buruk serta pemanenan yang tidak terencana.
- f. Memberikan saran/masukan baik diminta maupun tidak dalam bidang produksi termasuk seni, material, organisasi dan bidang lain yang terkait.

9. KRANI PRODUKSI

- a. Bertanggung jawab atas terlaksananya dengan baik instruksi dari atasannya di bidang produks.
- b. Mencatat jumlah TBS yang diperoleh per panen di TPH setiap hari.
- c. Memeriksa kualitas dan klasifikasi TBS yang dipanen dari TPH sesuai standar yang ditetapkan.

- d. Hasil dari point 2 dan 3 dimasukkan pada blanko cekking buah.
- e. Mengontrol dan melindungi TBS selama pengangkutan dari lapangan ke PKS.

10. KRANI DIVISI

- a. Dia bertanggung jawab atas pelaksanaan yang tepat dari instruksi dari atasannya dalam administrasi Departemen.
- b. Membuat laporan produk dan pemeliharaan harian tersedia dari laporan staf produk dan manajer pemeliharaan.
- c. Menghitung dan melaporkan gaji bulanan dan premi untuk pekerja dan pemanen.
- d. Bertanggung jawab atas proses administrasi kantor Departemen

11. MANDOR PERAWATAN

- a. Bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan instruksi dari atasannya di bidang perawatan tanaman.
- b. Menyusun rencana dasar perawatan tanaman setiap hari dan masukkan ke dalam buku rencana kerja.
- c. Mengelola dan mengarahkan karyawan untuk memastikan bahwa hasil kerja sesuai dengan kebutuhan Perusahaan yang tertuang dalam surat kontrak kerja, yang dituangkan dalam buku laporan pemeliharaan harian.
- d. Bertanggung jawab atas sistem perawatan tanaman dalam hal kuantitas dan kualitas dan keamanan input yang digunakan.
- e. Memberikan saran/masukan baik diminta maupun tidak diminta

dalam bidang perawatan yang meliputi segi teknis, material, organisasi dan bidang-bidang yang terkait



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Hasil Penelitian bab V ini tentang pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Guna mendapatkan responden, pada penelitian ini diperhatikan mengenai identitas responden berdasarkan: jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Pembahasan meliputi hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran dan pengisian kuisisioner oleh 89 karyawan sebagai sampel. Hasil penyebaran kuisisioner yang telah diisi responden kemudian dianalisis secara deskriptif kuantitatif untuk mengetahui gambaran pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

1. Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 89 orang. Pengumpulan data melalui kuisisioner berdasarkan karakteristik karyawan dari segi jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	65	73,03
2	Perempuan	24	26,97
Jumlah		89	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Pendiskripsian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari Tabel 5.1 dapat dilihat bahwa karyawan laki-laki lebih dominan yaitu sebanyak 65 orang (73,03%) dibandingkan karyawan perempuan hanya 24 orang (26,67%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

2. Umur

Karakteristik responden penelitian berdasarkan kelompok umur, tergambar pada Tabel 5.2

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	< 20 thn	1	1,12
2	20 thn - 30 thn	10	11,24
3	31 thn - 40 thn	43	48,31
4	41 thn - 50 thn	32	35,96
5	> 50 thn	3	3,37
	Jumlah	89	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Pendeskripsian karakteristik responden berdasarkan usia dari Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berusia < 20 tahun sebanyak 2 orang (1,64%) sedangkan usia 20 – 30 tahun sebanyak 42 orang (34,43%), usia 31-40 sebanyak 63 orang (51,64%), dan usia di atas tahun 50 sebanyak 13 orang (10,66%), diatas 50 tahun sebanyak 2 orang (1,64%).

3. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dapat tergambar

pada Tabel 5.3.

Tabel 5.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan.

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0,00
2	SMP	0	0,00
3	SMA	66	74,16
4	SARJANA	23	25,84
	Jumlah	89	100

Sumber : Data Olahsan Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa ditinjau dari segi pendidikan, terbanyak adalah pendidikan SMA sebanyak 66 orang (74,16%), dan selebihnya berpendidikan Sarjana sebanyak 23 orang (25,84%) dan tidak terdapat karyawan dengan tingkat pendidikan SD maupun SMP.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan data penyajian data agar mudah dipahami. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal yang menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data, keadaan ataupun fenomena.

1. Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang dinamis yang mana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan individu yang di inginkan dan yang mana hasil yang di pandang menjadi tidak pasti dan penting. Indikator stres kerja tersebut meliputi faktor intrinsic, peran dalam organisasi, hubungan di tempat kerja,

pengembangan karir, dan struktur dan iklim organisasi. Berikut tanggapan dari responden tentang stres kerja karyawan di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Tabel 5.4 Tanggapan Responden Mengenai Sulit Dalam Menyelesaikan Tuntutan Tugas Yang Diberikan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	11,2
2	Setuju	4	35	140	39,3
3	Kurang Setuju	3	42	126	47,2
4	Tidak Setuju	2	2	4	2,2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	320	100
Rata-rata Skor					3,6
Interval Skala Kategori					Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai sulit dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang diberikan adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 10 orang (11,2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 35 orang (39,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 42 orang (47,2%) menyatakan kurang setuju serta 2 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa sulit dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang diberikan dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,6 dan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan mengalami stres kerja dalam bentuk sulit menyelesaikan tuntutan tugas

yang diberikan.

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Mengenai Terasa Dikejar Waktu Dalam Menjalani Aktivitas Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	0	0	0,0
2	Setuju	4	35	140	39,3
3	Kurang Setuju	3	52	156	58,4
4	Tidak Setuju	2	2	4	2,2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	300	100
Rata-rata Skor					3,4
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai terasa dikejar waktu dalam menjalani aktivitas pekerjaan adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 0 orang (0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 35 orang (39,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 52 orang (58,4%) menyatakan kurang setuju serta 2 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa terasa dikejar waktu dalam menjalani aktivitas pekerjaan dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,4 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami stress kerja dalam bentuk terasa dikejar waktu dalam menjalani aktivitas pekerjaan

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Diberikan Terlalu Banyak Sehingga Tertekan Dalam Setiap Pengambilan Keputusan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,1
2	Setuju	4	34	136	38,2

3	Kurang Setuju	3	51	153	57,3
4	Tidak Setuju	2	3	6	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	300	100
Rata-rata Skor					3,4
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga tertekan dalam setiap pengambilan keputusan adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 1 orang (1,1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 34 orang (38,2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 51 orang (57,3%) menyatakan kurang setuju serta 3 orang (3,4%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga tertekan dalam setiap pengambilan keputusan dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,4 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami stress kerja dalam bentuk tertekan dalam setiap pengambilan keputusan pekerjaan yang disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang diberikan.

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Mengalami Ketidakpastian Dan Kurangnya Informasi Peran Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,1
2	Setuju	4	39	156	43,8
3	Kurang Setuju	3	41	123	46,1
4	Tidak Setuju	2	8	16	9,0

5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	300	100
Rata-rata Skor					3,4
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai mengalami ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 1 orang (1,1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 39 orang (43,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 41 orang (46,1%) menyatakan kurang setuju serta 8 orang (9,0%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa mengalami ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,48 dan berada pada kategori setuju. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami stress kerja dalam bentuk mengalami ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Harapan Yang diinginkan Dalam Menjalani Pekerjaan Sulit Tercapai

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	5,6
2	Setuju	4	37	148	41,6
3	Kurang Setuju	3	45	135	50,6
4	Tidak Setuju	2	2	4	2,2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	312	100
Rata-rata Skor					3,5
Interval Skala Kategori					Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai harapan yang diinginkan dalam menjalani pekerjaan sulit tercapai adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 5 orang (5,6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 orang (41,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 45 orang (50,6%) menyatakan kurang setuju serta 2 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa harapan yang diinginkan dalam menjalani pekerjaan sulit tercapai dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,5 dan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan mengalami stress kerja dalam bentuk harapan yang diinginkan dalam menjalani pekerjaan sulit tercapai.

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Dalam Menjalani Pekerjaan Sangat Memberatkan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,1
2	Setuju	4	35	140	39,3
3	Kurang Setuju	3	49	147	55,1
4	Tidak Setuju	2	4	8	4,5
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	300	100
Rata-rata Skor					3,4
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan

responden mengenai tanggung jawab dalam menjalani pekerjaan sangat memberatkan adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 1 orang (1,1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 35 orang (39,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 49 orang (55,1%) menyatakan kurang setuju serta 4 orang (4,5%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa tanggung jawab dalam menjalani pekerjaan sangat memberatkan dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,4 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami stress kerja dalam bentuk tanggung jawab dalam menjalani pekerjaan cukup memberatkan.

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Dengan Atasan Mengganggu Dalam Menjalani Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,1
2	Setuju	4	27	108	30,3
3	Kurang Setuju	3	61	183	68,5
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	296	100
Rata-rata Skor					3,3
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan

responden mengenai hubungan dengan atasan mengganggu dalam menjalani pekerjaan adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 1 orang (1,1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 orang (30,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 61 orang (68,5%) menyatakan kurang setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa hubungan dengan atasan mengganggu dalam menjalani pekerjaan dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,3 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami stress kerja dalam bentuk hubungan dengan atasan mengganggu dalam menjalani pekerjaan.

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Dengan Rekan Kerja Kurang Mendukung Dalam Menjalani Aktivitas Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,1
2	Setuju	4	33	132	37,1
3	Kurang Setuju	3	54	162	60,7
4	Tidak Setuju	2	1	2	1,1
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	301	100
Rata-rata Skor					3,4
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai hubungan dengan rekan kerja kurang mendukung dalam menjalani aktivitas pekerjaan adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 1 orang (1,1 %) menyatakan sangat setuju, sebanyak 33 orang (37,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 54 orang (60,7%) menyatakan kurang setuju serta 1 orang (1,1%) menyatakan tidak

setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa hubungan dengan rekan kerja kurang mendukung dalam menjalani aktivitas pekerjaan dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,48 dan berada pada kategori setuju. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan mengalami stress kerja dalam bentuk hubungan dengan rekan kerja kurang mendukung dalam menjalani aktivitas pekerjaan.

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Kurang Aman Dalam Menjalani Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,1
2	Setuju	4	33	132	37,1
3	Kurang Setuju	3	53	159	59,6
4	Tidak Setuju	2	2	4	2,2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	300	100
Rata-rata Skor					3,4
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai merasa kurang aman dalam menjalani pekerjaan adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 1 orang (1,1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 33 orang (37,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 53 orang (59,6%) menyatakan kurang setuju serta 2 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa merasa kurang aman dalam menjalani pekerjaan dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,4 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal

ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami stress kerja dalam bentuk merasa kurang aman dalam menjalani pekerjaan

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Memiliki Kecocokan Status Selama Bekerja Di Perusahaan Ini

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,1
2	Setuju	4	24	96	27,0
3	Kurang Setuju	3	64	192	71,9
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	293	100
Rata-rata Skor					3,3
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai tidak memiliki kecocokan status selama bekerja di perusahaan ini adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 1 orang (1,1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang (27,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 64 orang (71,9%) menyatakan kurang setuju serta 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa tidak memiliki kecocokan status selama bekerja di perusahaan ini dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,3 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami stress kerja dalam bentuk tidak memiliki kecocokan status selama bekerja di perusahaan ini.

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Sulit Mendapatkan Kesempatan Untuk Berprestasi Di Perusahaan Ini

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	0	0	0,0
2	Setuju	4	39	156	43,8
3	Kurang Setuju	3	49	147	55,1
4	Tidak Setuju	2	1	2	1,1
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	305	100
Rata-rata Skor					3,4
Interval Skala Kategori					Tinggi

Sumber : *Data Olahan Tahun 2021*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai sulit mendapatkan kesempatan untuk berprestasi di perusahaan ini adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 39 orang (43,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 49 orang (55,1%) menyatakan kurang setuju serta 1 orang (1,1%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa sulit mendapatkan kesempatan untuk berprestasi di perusahaan ini dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,48 dan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan mengalami stress kerja dalam bentuk sulit mendapatkan kesempatan untuk berprestasi di perusahaan ini

Tabel 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Karyawan di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Pernyataan	Frekuensi					Σ	Total Skor	Mean	Ket
	SS	S	N	TS	STS				
Saya sulit dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang diberikan	10	35	42	2	0	89	320	3,60	T
Saya terasa dikejar waktu dalam menjalani aktivitas pekerjaan	0	35	52	2	0	89	300	3,37	CT
Pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga saya tertekan dalam setiap pengambilan keputusan.	1	34	51	3	0	89	300	3,37	CT
Saya mengalami ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan	1	39	41	8	0	89	300	3,37	CT
Harapan yang saya inginkan dalam menjalani pekerjaan sulit tercapai	5	37	45	2	0	89	312	3,51	T
Tanggung jawab dalam menjalani pekerjaan sangat memberatkan	1	35	49	4	0	89	300	3,37	CT
Hubungan saya dengan atasan mengganggu saya dalam menjalani pekerjaan	1	27	61	0	0	89	296	3,33	CT
Hubungan dengan rekan kerja kurang mendukung saya dalam menjalani aktivitas pekerjaan	1	33	54	1	0	89	301	3,38	CT
Saya merasa kurang aman dalam menjalani pekerjaan	1	33	53	2	0	89	300	3,37	CT
Saya tidak memiliki kecocokan status selama bekerja di perusahaan ini	1	24	64	0	0	89	293	3,29	CT
Saya sulit mendapatkan kesempatan untuk berprestasi di perusahaan ini.	0	39	49	1	0	89	305	3,43	T
Jumlah	22	371	561	25	0	979	3327	37,38	
Rata-rata	2,00	33,73	51,00	2,27	0,00	89	302,45	3,40	CT
Persentase	2,25	37,90	57,30	2,55	0,00	100			

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai rata-rata tanggapan responden mengenai stres kerja karyawan di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah sebesar 3,40 artinya karyawan di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan memiliki stres kerja yang cukup tinggi menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar atau mencari pekerjaan lain.

2. *Turnover Intention*

Turnover intention menjadi suatu tindakan atau aktivitas karyawan yang terkait dengan niat untuk secara sukarela untuk meninggalkan organisasi. Berikut tanggapan dari responden tentang *turnover intention* di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang meliputi pernyataan tentang perilaku, sasaran, situasi, dan waktu.

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Sering Pulang Kerja Lebih Dahulu Dibandingkan Dengan Rekan Kerja Lain

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	0	0	0,0
2	Setuju	4	15	60	16,9
3	Kurang Setuju	3	51	153	57,3
4	Tidak Setuju	2	22	44	24,7
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,1
Jumlah			89	258	100
Rata-rata Skor					2,9
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai sering pulang kerja lebih dahulu dibandingkan dengan rekan kerja lain adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 15 orang (16,9%) menyatakan setuju, sebanyak 51 orang (57,3%) menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 22 orang (24,7%) menyatakan tidak setuju serta 1 orang (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa sering pulang kerja lebih dahulu dibandingkan dengan rekan kerja lain dengan bobot rata-rata skor sebesar 2,9 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat

dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami keinginan untuk keluar dalam bentuk sering pulang kerja lebih dahulu dibandingkan dengan rekan kerja lain

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Berniat Memasukkan Surat Lamaran Kerja Di Beberapa Tempat

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	2	10	2,2
2	Setuju	4	45	180	50,6
3	Kurang Setuju	3	38	114	42,7
4	Tidak Setuju	2	4	8	4,5
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	312	100
Rata-rata Skor					3,5
Interval Skala Kategori					Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai berniat memasukkan surat lamaran kerja di beberapa tempat adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 2 orang (2,2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 45 orang (50,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 38 orang (42,7%) menyatakan kurang setuju serta 4 orang (4,5%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa berniat memasukkan surat lamaran kerja di beberapa tempat dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,4 dan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami keinginan untuk keluar dalam bentuk berniat memasukkan

surat lamaran kerja di beberapa tempat.

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Kesalahan Dalam Melakukan Pekerjaan Merupakan Hal Yang Biasa Saya Lakukan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	0	0	0,0
2	Setuju	4	30	120	33,7
3	Kurang Setuju	3	51	153	57,3
4	Tidak Setuju	2	8	16	9,0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	289	100
Rata-rata Skor					3,2
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai kesalahan dalam melakukan pekerjaan merupakan hal yang biasa saya lakukan adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 30 orang (33,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 51 orang (57,3%) menyatakan kurang setuju serta 8 orang (9,0%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa kesalahan dalam melakukan pekerjaan merupakan hal yang biasa saya lakukan dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,2 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami keinginan untuk keluar dalam bentuk kesalahan dalam melakukan

pekerjaan merupakan hal yang biasa saya lakukan.

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Menjadikan Rekan Kerja Menjadi Sasaran Kekesalan Pada Saat Melakukan Kesalahan Kerja

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	0	0	0,0
2	Setuju	4	14	56	15,7
3	Kurang Setuju	3	53	159	59,6
4	Tidak Setuju	2	22	44	24,7
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	259	100
Rata-rata Skor					2,9
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai menjadikan rekan kerja menjadi sasaran kekesalan pada saat melakukan kesalahan kerja adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 14 orang (15,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 53 orang (59,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 22 orang (24,7%) menyatakan kurang setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa menjadikan rekan kerja menjadi sasaran kekesalan pada saat melakukan kesalahan kerja dengan bobot rata-rata skor sebesar 2,9 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten

Labuhanbatu Selatan cukup mengalami keinginan untuk keluar dalam bentuk menjadikan rekan kerja menjadi sasaran kekesalan pada saat melakukan kesalahan kerja.

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Menjadikan Kelompok Kerja Menjadi Sasaran Kemarahan Ketika Terjadi Kesalahan Dalam Aktivitas Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,1
2	Setuju	4	16	64	18,0
3	Kurang Setuju	3	44	132	49,4
4	Tidak Setuju	2	28	56	31,5
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	257	100
Rata-rata Skor					2,9
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai menjadikan kelompok kerja menjadi sasaran kemarahan ketika terjadi kesalahan dalam aktivitas pekerjaan adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 1 orang (1,1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang (18,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 44 orang (49,4%) menyatakan kurang setuju serta 28 orang (31,5%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa menjadikan kelompok kerja menjadi sasaran kemarahan ketika terjadi kesalahan dalam aktivitas pekerjaan dengan bobot rata-rata skor

sebesar 3,4 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami keinginan untuk keluar dalam bentuk menjadikan kelompok kerja menjadi sasaran kemarahan ketika terjadi kesalahan dalam aktivitas pekerjaan.

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Menjadikan Objek Pekerjaan Seperti Karyawan Lain Atau Fasilitas Perusahaan Sebagai Sasaran Kekesalan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	0	0	0,0
2	Setuju	4	8	32	9,0
3	Kurang Setuju	3	51	153	57,3
4	Tidak Setuju	2	30	60	33,7
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	245	100
Rata-rata Skor					2,8
Interval Skala Kategori					CT

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai menjadikan objek pekerjaan seperti karyawan lain atau fasilitas perusahaan sebagai sasaran kekesalan adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 8 orang (9,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 51 orang (57,3%) menyatakan kurang setuju serta 30 orang (33,7%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa menjadikan objek pekerjaan seperti karyawan lain atau fasilitas perusahaan sebagai sasaran kekesalan dengan bobot rata-rata

skor sebesar 2,8 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami keinginan untuk keluar dalam bentuk menjadikan objek pekerjaan seperti karyawan lain atau fasilitas perusahaan sebagai sasaran kekesalan.

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Situasi Pekerjaan Sudah Tidak Kondusif Bagi Mendapatkan Promosi

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	0	0	0,0
2	Setuju	4	39	156	43,8
3	Kurang Setuju	3	49	147	55,1
4	Tidak Setuju	2	1	2	1,1
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	305	100
Rata-rata Skor					3,4
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai situasi pekerjaan sudah tidak kondusif dalam mendapatkan promosi adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak sebanyak 39 orang (43,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 49 orang (55,1%) menyatakan kurang setuju serta 1 orang (1,1%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa situasi pekerjaan sudah tidak kondusif dalam mendapatkan promosi dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,4 dan berada pada kategori cukup

tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami keinginan untuk keluar dalam bentuk situasi pekerjaan sudah tidak kondusif dalam mendapatkan promosi.

Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Situasi Perusahaan Membuat Tidak Merasa Yakin Mendapatkan Jaminan Di Masa Depan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	0	0	0,0
2	Setuju	4	38	152	42,7
3	Kurang Setuju	3	48	144	53,9
4	Tidak Setuju	2	3	6	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	302	100
Rata-rata Skor					3,4
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai situasi perusahaan membuat tidak merasa yakin mendapatkan jaminan di masa depan adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak sebanyak 38 orang (42,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 48 orang (53,9%) menyatakan kurang setuju serta 3 orang (3,4%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut,

terlihat bahwa situasi perusahaan membuat tidak merasa yakin mendapatkan jaminan di masa depan dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,4 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami keinginan untuk keluar dalam bentuk situasi perusahaan membuat tidak merasa yakin mendapatkan jaminan di masa depan

Tabel 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Hanya Di Waktu Tertentu Saja Merasa Senang Dalam Menjalani Pekerjaan Selebihnya Lebih Banyak Merasa Bosan Dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	2	10	2,2
2	Setuju	4	40	160	44,9
3	Kurang Setuju	3	39	117	43,8
4	Tidak Setuju	2	8	16	9,0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	303	100
Rata-rata Skor					3,4
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai merasa hanya di waktu tertentu saja merasa senang dalam menjalani pekerjaan selebihnya lebih banyak merasa bosan dalam bekerja adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 2 orang (2,2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 40 orang (44,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 39 orang (43,8%) menyatakan kurang

setuju serta 8 orang (9,0%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa merasa hanya di waktu tertentu saja merasa senang dalam menjalani pekerjaan selebihnya lebih banyak merasa bosan dalam bekerja dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,4 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami keinginan untuk keluar dalam bentuk merasa hanya di waktu tertentu saja merasa senang dalam menjalani pekerjaan selebihnya lebih banyak merasa bosan dalam bekerja.

Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Setiap Akhir Minggu Dalam Bekerja, Sudah Merasa Ingin Segera Libur

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	55	12,4
2	Setuju	4	51	204	57,3
3	Kurang Setuju	3	25	75	28,1
4	Tidak Setuju	2	2	4	2,2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah			89	338	100
Rata-rata Skor					3,8
Interval Skala Kategori					Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai setiap akhir minggu dalam bekerja, sudah merasa ingin segera libur adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai responden sebanyak 11 orang (12,4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 51 orang (57,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 25 orang (28,1%) menyatakan

kurang setuju serta 2 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa setiap akhir minggu dalam bekerja, sudah merasa ingin segera libur dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,8 dan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami keinginan untuk keluar dalam bentuk setiap akhir minggu dalam bekerja, sudah merasa ingin segera libur.

Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Setiap Saat Mendapatkan Perilaku Tidak Menyenangkan Dari Rekan Kerja

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,1
2	Setuju	4	37	148	41,6
3	Kurang Setuju	3	42	126	47,2
4	Tidak Setuju	2	6	12	6,7
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,4
Jumlah			89	294	100
Rata-rata Skor					3,3
Interval Skala Kategori					Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat frekuensi tanggapan responden mengenai setiap saat mendapatkan perilaku tidak menyenangkan dari rekan kerja adalah dari 89 orang yang dijadikan sebagai

responden sebanyak 1 orang (1,1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 orang (41,6%) menyatakan setuju, sebanyak 42 orang (47,2%) menyatakan kurang setuju dan 6 orang (6,7%) menyatakan tidak setuju serta 3 orang (3,4) menyatakan sangat tidak setuju. Tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa setiap saat mendapatkan perilaku tidak menyenangkan dari rekan kerja dengan bobot rata-rata skor sebesar 3,3 dan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata responden yang menjadi karyawan pada PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup mengalami keinginan untuk keluar dalam bentuk setiap saat mendapatkan perilaku tidak menyenangkan dari rekan kerja.

Tabel 5.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai *Turnover Intention* Karyawan di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Pernyataan	Frekuensi					Σ	Total Skor	Mean	Ket
	SS	S	N	TS	STS				
Saya sering pulang kerja lebih dahulu dibandingkan dengan rekan kerja lain	10	35	42	2	0	89	320	3,60	T
Saya berniat memasukkan surat lamaran kerja di beberapa tempat	0	35	52	2	0	89	300	3,37	CT
Kesalahan dalam melakukan pekerjaan merupakan hal yang biasa saya lakukan	1	34	51	3	0	89	300	3,37	CT
Saya menjadikan rekan kerja menjadi sasaran kekesalan pada saat melakukan kesalahan kerja	1	39	41	8	0	89	300	3,37	CT

Saya menjadikan kelompok kerja menjadi sasaran kemarahan ketika terjadi kesalahan dalam aktivitas pekerjaan	5	37	45	2	0	89	312	3,51	T
Saya menjadikan objek pekerjaan seperti karyawan lain atau fasilitas perusahaan sebagai sasaran kekesalan saya	1	35	49	4	0	89	300	3,37	CT
Situasi pekerjaan sudah tidak kondusif bagi saya dalam mendapatkan promosi	1	27	61	0	0	89	296	3,33	CT
Situasi perusahaan membuat saya tidak merasa yakin mendapatkan jaminan di masa depan	1	33	54	1	0	89	301	3,38	CT
Saya merasa hanya di waktu tertentu saja merasa senang dalam menjalani pekerjaan selebihnya lebih banyak merasa bosan dalam bekerja	1	33	53	2	0	89	300	3,37	CT
Setiap akhir minggu dalam bekerja, saya sudah merasa ingin segera libur	1	24	64	0	0	89	293	3,29	CT
Setiap saat saya mendapatkan perilaku tidak menyenangkan dari rekan kerja	0	39	49	1	0	89	305	3,43	T
Jumlah	22	371	561	25	0	979	3327	37,38	
Rata-rata	2,00	33,73	51,00	2,27	0,00	89	302,45	3,40	CT
Persentase	2,25	37,90	57,30	2,55	0,00	100			

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai rata-rata tanggapan responden mengenai *turnover intention* di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah sebesar 3,40 artinya karyawan di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan mengalami keinginan untuk *turnover intention* di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan tergolong cukup tinggi.

C. Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan tujuan untuk

mengetahui keandalan dan kekonsistensian data yang dikumpulkan melalui kuesioner tentang stres kerja dan keputusan pembelian. Oleh karena itu, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data-data tersebut yaitu dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Masing-masing pengujian tersebut terangkup pada uraian berikut ini:

a. Uji Validitas

Uji validitas kuesioner stres kerja dan keputusan pembelian digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson *product moment* dengan ketentuan nilai r hitung > nilai r tabel, maka item pernyataan dikatakan valid. Perhitungan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diambil. Dalam penelitian ini terdapat jumlah sampel sebanyak 89 responden, sehingga diperoleh $df = 89 - 2$, sehingga dengan nilai df sebesar 87 maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,207. Uji validitas kuesioner stres kerja dan keputusan pembelian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 25. For Windows* dengan hasil sebagai berikut:

1) Uji Validitas Data Stres kerja

Hasil uji validitas data variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.28 Hasil Uji Validitas Data Variabel Stres kerja

Variabel	Item	R hitung	Kriteria r tabel	Kesimpulan
Variabel Stres kerja	Aitem 1	0,404	0,207	Valid
	Aitem 2	0,474	0,207	Valid
	Aitem 3	0,519	0,207	Valid
	Aitem 4	0,426	0,207	Valid
	Aitem 5	0,493	0,207	Valid
	Aitem 6	0,451	0,207	Valid
	Aitem 7	0,374	0,207	Valid
	Aitem 8	0,509	0,207	Valid
	Aitem 9	0,417	0,207	Valid
	Aitem 10	0,358	0,207	Valid
	Aitem 11	0,519	0,207	Valid

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut terlihat secara keseluruhan item pernyataan data variabel stres kerja tergolong valid dengan rincian 11 item pernyataan, setelah dilakukan uji validitas tidak terdapat item yang memiliki nilai korelasi lebih kecil dari 0,207 yang terbukti dari nilai koefisien korelasi *product moment* terendah yaitu 0,358 lebih besar dari r hitung 0,207 maka seluruh item dinyatakan valid. Oleh karena itu, angkatnya stres kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai data hasil penelitian.

2) Uji Validitas Data *Turnover intention*

Hasil uji validitas data variabel *turnover intention* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.29 Hasil Uji Validitas Data Variabel *Turnover intention*

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Kriteria r tabel	Kesimpulan
Variabel <i>Turnover intention</i>	Aitem 1	0,464	0,207	Valid
	Aitem 2	0,509	0,207	Valid
	Aitem 3	0,455	0,207	Valid
	Aitem 4	0,301	0,207	Valid
	Aitem 5	0,365	0,207	Valid
	Aitem 6	0,291	0,207	Valid
	Aitem 7	0,546	0,207	Valid
	Aitem 8	0,551	0,207	Valid
	Aitem 9	0,276	0,207	Valid
	Aitem 10	0,334	0,207	Valid
	Aitem 11	0,275	0,207	Valid

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut terlihat secara keseluruhan item pernyataan tergolong valid dengan rincian 12 item pernyataan, setelah dilakukan uji validitas tidak terdapat item yang memiliki nilai korelasi lebih kecil dari 0,207 yang terbukti dari nilai koefisien korelasi *product moment* terendah yaitu 0,419 lebih besar dari *r* hitung 0,207. Oleh karena itu, angkatnya *turnover intention* dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai data hasil penelitian.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran dalam penelitian dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,60, Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.30 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Stres kerja	11	0,791	Reliabel
2	<i>Turnover</i>	11	0,741	Reliabel

	<i>intention</i>			
--	------------------	--	--	--

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel stres kerja mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,791 dan variabel *turnover intention* mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,741. Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data variabel stres kerja dan *turnover intention* memiliki kekonsistensian dalam pengumpulan data.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel uji *coefficients* berdasarkan output *SPSS versi 25.0 for windows* terhadap variabel independent stres kerja terhadap variabel dependent manajerial ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,336	2,887		2,541	,013
	Stres kerja	,754	,077	,725	9,810	,000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diinterpretasikan adalah nilai dalam kolom β , baris pertama menunjukkan konstanta (α) dan baris selanjutnya menunjukkan variabel independent. Dengan melihat tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = 7,336 + 0,754X + e$$

Penjelasan persamaan regresi tersebut yaitu nilai $\alpha = 7,336$

menunjukkan jika variabel bebas konstan atau nol maka nilai variabel *turnover intention* adalah 7,336, sedangkan nilai $\beta = 0,754$ menunjukkan jika variabel naik 1 maka variabel *turnover intention* akan mengalami kenaikan sebesar 0,754 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel stres kerja dengan *turnover intention*.

a. Uji t (Pengujian Variabel Secara Parsial)

Pengujian variabel secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent. Pengujian secara uji statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikan 5% = 0,05. Jika nilai t hitung \geq t tabel maka terdapat pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) dan sebaliknya jika nilai t hitung \leq t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y)

Nilai t tabel dengan jumlah sampel (n) = 89, jumlah variabel bebas (k) = 1, taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05, dan *degree of freedom* (df) = n - k - 1 = 89 - 1 - 1 = 87, adalah 1,988. Nilai 0,05 adalah standar signifikan yang digunakan. Berdasarkan hasil *SPSS versi 25.0 for windows* pada tabel analisis regresi linear sederhana di atas diketahui nilai t_{hitung} sebesar 9,810, sedangkan t_{tabel} 1,988, dimana t_{hitung} 9,810 > t_{tabel} 1,988, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 berada lebih rendah pada $\alpha = 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* diterima, artinya bahwa

variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2016:100). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Tabel 5.32 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,525	,520	2,604

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas besarnya nilai *r square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,525. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel independent yaitu stres kerja yang dapat diterapkan oleh persamaan ini sebesar 52,5%. Sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

D. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Asam Jawa

Kabupaten Labuhanbatu Selatan, yang terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, (9,810 > 1,988) dengan nilai koefisien bernilai positif. Hasil tersebut semakin tinggi stres kerja maka *turnover intention* karyawan juga akan semakin tinggi dan bertambah, begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja maka *turnover intention* karyawan juga akan semakin rendah dan berkurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andri Agus Susanto (2020) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Gery M.P.W.Siagian (2015) juga membuktikan hasil yang sama bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan mengalami keinginan untuk *turnover intention* di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Keinginan karyawan untuk *turnover* dari PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan terlihat dari adanya karyawan yang berniat untuk memasukkan lamaran di tempat lain dan sering pulang lebih dahulu dibandingkan dengan rekan-rekannya yang lain. Situasi tersebut menjadi salah satu bentuk adanya *turnover intention* di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Timbulnya *turnover intention* disebabkan oleh tinggi stres kerja. Ketika karyawan mengalami stres maka akan mempengaruhi keinginannya untuk keluar dari situasi yang menyebabkan stress, yang salah satunya adalah Timbulnya *turnover intention*.

Menurut Robinnis dan Judge (2015) salah satu akibat-akibat stres kerja terutama yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran dan tingkat peputaran. Menurut Ridlo (2012) faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu kondisi dimana karyawan yang tidak merasa nyaman dengan situasi perusahaan yang tampak dari berkurangnya kepuasan kerja yang berakibat adanya karyawan yang merasa stres dengan situasi pekerjaannya. Pendapat tersebut mendukung temuan penelitian yang membuktikan bahwa stres kerja dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Dengan demikian maka ketika karyawan mengalami stres dengan situasi pekerjaan yang dialaminya maka akan menimbulkan *turnover intention*, dan sebaliknya jika karyawan yang tidak mengalami stres kerja maka *turnover intention* tidak akan muncul di dalam diri karyawan. Dengan berkurangnya stres, kinerja karyawan akan terus berlanjut dan meningkat yang dikarenakan tidak adanya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja sehingga karyawan akan memaksimalkan pekerjaannya. Sebaliknya, jika tekanan stres tinggi, kinerjanya akan berkurang hingga sangat rendah dan perubahan dapat terjadi dalam bentuk sikap untuk keluar dari perusahaan. Jadi, dengan kata lain stres akan mempengaruhi posisi karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi timbulnya *turnover intention*.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan, yang berarti hipotesis yang dikemukakan diterima. Hasil penelitian juga didapatkan bahwa persentase pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 52,5%, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan judul adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Disarankan agar perusahaan memperhatikan beban tugas dan tanggung jawab setiap karyawan agar karyawan merasa tidak terbebani tugas-tugas yang berlebihan yang dapat memperburuk stress kerja yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan

2. Bagi Karyawan PT. Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Disarankan untuk berupaya tidak merasa terbebani dengan tuntutan

pekerjaan agar dapat mengurangi rasa stres kerja yang dapat menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan yang dapat memperburuk situasi dan kondisi dalam menjalani rutinitas pekerjaan di perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk penelitian selanjutnya lebih banyak memakai variabel atau menambah variabel lain yang berhubungan dengan turnover intention. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi rasa ingin keluarnya karyawan dari suatu perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Evendi, R., dan Dwiyanti, R. 2013. Hubungan Antara Hardiness (Kepribadian Tahan Banting) dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Wilayah Gombong Kabupaten Kebumen. *Psycho idea*, Tahun 11. No.2, Juli 2013 ISSN 1693-1076.
- Heruwanto, J., Retno, W., Raspian, dan Ergo, N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 17(1).
- Hidayati, N. dan Dewi, T. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *EKSISXI*(1).
- Irvianti L.S.D., dan Verina, R.E. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata TBK Jakarta. *Binus Business Review* Vol. 6 No. 1 Mei 2015: 117-126
- Kartono. 2017. *Turnover Intention*. Deepublish. Yogyakarta.
- Lestari, N.N.Y.S. dan Ni W.M. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud* 7(6).
- Nasution, M.I. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* VII(3).
- Putrianti A.D., Djamhur H., dan M. Djudi Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 12(2).
- Ridlo, I.K. 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PH Movement Publications.

- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi :Organizational Behavior*. Salemba Empat. Jakarta.
- Santayana, S.E.dan Neni T.2013. Analisis Stres Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi. *Jurnal Bisnis Administrasi* 2(2).
- Siagian, Gerry M. P. W. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)". *Skripsi . Program Studi Departemen Manajemen Universitas Sumatera Utara*
- Steven, H.J. dan Arif , P.P. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* 5(1).
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Susanto, A.A. (2020), Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Skripsi. Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten*
- Wahyuni, A.S., Yulvi Z., dan Ruslin, A. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil* 8(2).
- Zakaria, R. dan Isthofaina A. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima). 8 (1).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau