

KODE/NAMA RUMPUN ILMU: 571/MANAJEMEN

**LAPORAN PENELITIAN**



**DAMPAK STRES KERJA DAN KINERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION*  
(Studi pada CV Diandra Prima Mitra Media)**

**PENELITI:**

Nama : Dwi Novitasari, SE.,MM  
NIDN : 0504118202

**STIE WIDYA WIWAHA  
JULI 2015**

## RINGKASAN

Indonesia, dengan berbagai faktor biologis, psikologis dan sosial dengan keanekaragaman penduduk; memiliki jumlah kasus gangguan jiwa terus bertambah yang berdampak pada penambahan beban negara dan penurunan produktifitas manusia untuk jangka panjang. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting yang belum tergantikan dalam perjalanan organisasi atau perusahaan. SDM merupakan sumber daya organisasi yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, yang menjalankan fungsi organisasi serta menciptakan efisiensi, efektifitas dan produktifitas dari sumber daya lainnya bagi kinerja organisasi. Stres kerja bukanlah fenomena baru, namun stres kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada pegawai yang bekerja, baik secara fisiologis, psikologis dan perilaku. Bagi organisasi, stres di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya *turnover*. Bagi individu, stres kerja berdampak pada perilaku, kognitif, dan psikologis. Pekerja dituntut untuk memberikan kinerja yang baik, diharapkan dengan tingkat kinerja yang tinggi maka organisasi dapat mempertahankan pekerjaannya dan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.

Tujuan penelitian ini mengetahui dampak stres kerja dan kinerja terhadap *turnover intention*. Metode penelitian dilakukan dengan survey, menggunakan instrumen kuesioner dengan unit analisis karyawan yang bekerja di CV. Diandra Prima Mitra Media. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, dengan jumlah responden akhir 100 responden. Analisis data menggunakan regresi berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres berpengaruh positif signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) terhadap *turnover intention* sedangkan kinerja berpengaruh negatif signifikan ( $-0,033 < 0,05$ ) terhadap *turnover intention*.

*Kata Kunci:* stres kerja, kinerja, *turnover intention*, SDM, produktifitas.

## PRAKATA

Puji dan syukur senantiasa kami panjatkan ke Hadirat Allah SWT, atas Rahmat dan Karunia-Nya kami dapat menyelesaikan kegiatan penelitian serta menyelesaikan penyusunan laporan yang berjudul Dampak Stres Kerja dan Kinerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada CV Diandra Prima Mitra Media). Laporan penelitian ini melaporkan hasil penelitian yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas SDM dan pengembangan pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kami telah berupaya secara optimal melaksanakan kegiatan dan menyusun laporan sesuai dengan ketentuan serta kaidah-kaidah yang diamanatkan dalam kesepakatan kerjasama. Namun karena disebabkan terbatasnya kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang kami miliki, maka kami menyadari bahwa belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan sebagaimana mestinya. Dalam kesempatan ini, kami mengucapkan terimakasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) STIE Widya Wiwaha yang telah mendanai kegiatan ini. Ucapan terimakasih juga kami sampaikan kepada berbagai pihak yang telah membantu kami dalam mensukseskan laporan penelitian ini.

Akhir kata, kami berharap semoga laporan penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, Juli 2015

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN	2
RINGKASAN	3
PRAKATA	4
DAFTAR ISI	5
BAB I PENDAHULUAN	6
1.1. Latar Belakang .....	6
1.2. Rumusan Masalah .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Stres Kerja .....	10
2.2. Kinerja .....	12
2.3. <i>Turnover Intention</i> .....	14
2.4. Hubungan antara Stres Kerja, Kinerja dan <i>Turnover Intention</i> .....	14
2.5. Model Penelitian .....	17
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	18
BAB IV METODE PENELITIAN	19
BAB V HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	24
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	33
DAFTAR PUSTAKA	35
LAMPIRAN	38

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perkembangan industri dan teknologi informasi yang makin marak mengakibatkan perusahaan atau organisasi untuk dapat bersaing. Organisasi dan perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya dengan perhatian yang lebih baik lagi melalui pemanfaatan teknologi terkini, kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan pengelolaan sumber daya se-efektif mungkin untuk pencapaian tujuan perusahaan dan *sustainability* yang dibuktikan dengan tingkat kinerja yang tinggi. Namun, tidak hanya hal tersebut yang perlu diperhatikan, sisi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting yang belum tergantikan dalam perjalanan organisasi atau perusahaan. SDM merupakan sumber daya organisasi yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, yang menjalankan fungsi organisasi serta menciptakan efisiensi, efektifitas dan produktifitas dari sumber daya lainnya bagi kinerja organisasi. Tanpa SDM maka organisasi tidak mungkin mencapai tujuan dan kinerja tinggi meskipun menggunakan teknologi terkini, dan memiliki ketersediaan modal dan bahan yang melimpah.

Tekanan pekerjaan secara umum dapat diistilahkan sebagai stres kerja. Stres merupakan gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar; ketegangan (kbbi.web.id). Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan perubahan yang cepat terjadi di berbagai bidang usaha manusia seperti kesehatan, pendidikan, lingkungan, pekerjaan, hiburan keluarga, perjalanan dan kehidupan merupakan beberapa faktor luar dari penyebab stres. Stres adalah masalah besar di masyarakat. Stres adalah interaksi antara individu dan sumber tuntutan yang merongrong kesehatan (Babatunde, 2013).

Beragamnya aktivitas dalam kehidupan beserta permasalahan yang muncul dapat mengakibatkan tekanan pada diri individu. stres dapat mempengaruhi kesehatan dan kondisi seseorang secara menyeluruh, baik secara fisik maupun mental. Kondisi stres atau tertekan tersebut juga kerap menimbulkan kemarahan dan ketidakberdayaan pada orang yang mengalaminya. Selain itu juga memicu perilaku yang akan membahayakan organ-organ vital seperti, otak, jantung, pembuluh darah, dan ginjal. Kondisi itu memicu perubahan perilaku dalam merespon keadaan dan kemunduran daya pikir logis, dalam konteks individu atau pribadi dan dalam konteks perusahaan atau korporasi. Dampak stress yang tidak terkelola dengan baik dan paripurna, akan banyak membawa lebih banyak keburukan daripada kebaikan (Kompas, 2015).

Penelitian yang pernah dilakukan Program Studi Magister Kedokteran Kerja, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (FKUI) terhadap para pekerja kantor di Indonesia pada tahun 1990-an menunjukkan, sekitar 30 persen karyawan pernah mengalami stres di tempat kerja dengan beragam keluhan mulai dari yang ringan sampai berat. Faktor risiko stres kerja dapat dipengaruhi dari lingkungan kerja (bising, tata ruang, suhu, pencahayaan), peran individu dalam organisasi dan faktor individu itu sendiri (Kompas, 2011). Sebuah hasil survei diberi judul *Jakarta Professional Health Index 2015* memberikan data tambahan. Survei dilakukan terhadap 1.000 orang pria dan wanita berusia 25-45 tahun. Para responden ini berasal dari status ekonomi A-B dan tinggal di Jabodetabek, dengan 378 di antaranya adalah staf di tempatnya bekerja, dan 622 berada di jenjang manajer ke atas. Salah satu penyebab stres kerja adalah beban pekerjaan, termasuk di dalamnya adalah tenggat, beban kerja, tekanan dari atasan dan kolega kerja. Lebih dari sepertiga responden menghabiskan waktu di kantor selama lebih dari 10 jam per hari, padahal idealnya orang bekerja hanya selama delapan jam saja dalam sehari. Sementara faktor kurangnya olahraga juga tak kalah penting. Terhitung sebanyak 23,8 persen responden yang terdiri dari mayoritas wanita tidak

berolahraga sama sekali. Sebanyak 96 persen responden setuju bahwa kesehatan memengaruhi kesuksesan karier. Tapi hanya 50 persen responden yang sudah menjalani gaya hidup sehat (CNN Indonesia, 2015).

Data menunjukkan 75% penyakit dikatakan berhubungan dengan stres, dan fenomena stres sangat bersifat individualistik dimana faktor individu mengakibatkan menjadi bosan, tingkat motivasi bekerja mencapai titik terendah dan apatis, dan individu secara psikologis dan fisiologis cenderung menarik diri dari pekerjaan. Jika di sisi lain, faktor stres di lingkungan individu terlalu kuat, pengaruhnya terhadap kinerja akan merugikan lagi (Sharma & Kumar, 2014).

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja yang berkaitan dengan peralatan (kbbi.web.id). Kinerja mengacu pada semua perilaku yang terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu, termasuk efektivitas dan hasil setiap perilaku, serta ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja. Tekanan kerja yang lebih tinggi menyebabkan rendahnya kinerja dan sebaliknya, selain itu kinerja yang rendah dapat menyebabkan keinginan untuk berhenti bekerja (Chen, 2009; Panda, 2015).

Stres kerja yang berkepanjangan tanpa penanganan lebih lanjut dari organisasi akan mengakibatkan tekanan yang di rasakan karyawan semakin besar hingga akhirnya berdampak pada turunnya motivasi bekerja, sedangkan dampak jangka panjang yang mungkin mengakibatkan sakit dan pengunduran diri (*turnover*). *Turnover intention* mengacu pada perkiraan kemungkinan seseorang bahwa ia akan meninggalkan sebuah organisasi pada suatu waktu dalam waktu dekat dan karyawan dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi cenderung berpikir untuk pergi, sementara karyawan yang merasakan adanya keadilan tentang penghargaan tidak (Chen, Lin & Lien, 2011). Menurut Mosadeghrad, Ferlie & Rosenberg (2011) stres kerja merupakan ancaman serius terhadap kualitas hidup pekerja

(*Quality Of Working Life / QWL*) dan dapat menyebabkan permusuhan, agresi, ketidakhadiran dan *turnover*, serta mengurangi produktivitas.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di CV. Diandra Prima Mitra Media, yang berdiri sejak tahun 2005. Perusahaan ini mengerjakan segala macam jenis cetakan dari mulai buku, majalah, buku kenangan, jurnal, pamflet, poster, undangan, *paper bag*, dan lain-lain. Berdasarkan data yang ada jumlah karyawan yang dimiliki adalah sebanyak 185 orang yang bekerja pada bagian distribusi, pemasaran, penjualan, dan gudang. Permasalahan yang dihadapi adalah masih tingginya tingkat *turnover* karyawan dimana dalam 3 tahun terakhir rata-rata karyawan yang berhenti bekerja sebanyak 50 orang.

Melihat fenomena semakin banyak pengaruh tekanan terhadap SDM dan pentingnya SDM bagi organisasi / perusahaan serta stres kerja memiliki dampak pada perilaku pekerja maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memprediksi seberapa besar dampak faktor stres kerja dan kinerja terhadap *turnover intention* serta memberikan masukan kepada perusahaan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan menekan angka *turnover* yang sebenarnya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Stres kerja bukanlah fenomena baru, namun stres kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada pegawai yang bekerja, baik secara fisiologis, psikologis dan perilaku. Bagi organisasi, stres di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya *turnover*. Bagi individu, stres kerja berdampak pada perilaku, kognitif, dan psikologis. Tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif dimana organisasi dapat mempertahankan pekerjanya, namun kinerja juga memiliki dampak negatif, jika tingkat kinerja rendah pekerja mungkin merasa dirinya telah gagal dalam bekerja sehingga



memunculkan *turnover intention*. Rumusan masalah penelitian ini adalah stres kerja dan kinerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Agar mengetahui dampak yang ditimbulkan dari stres kerja dan kinerja terhadap *turnover intention*, maka perlu dilakukan prediksi seberapa besar pengaruhnya, untuk itu pertanyaan penelitian yang terkait kondisi ini adalah:

1. Bagaimana dampak stres kerja terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana dampak kinerja terhadap *turnover intention*?

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Stres kerja

Stres adalah istilah yang sangat luas yang digunakan untuk berbagai jenis tekanan fisiologis dan psikologis (mental) yang dirasakan dan ditangani oleh orang-orang dalam kehidupan mereka dengan kata lain stres adalah kondisi ketidakseimbangan fisiologis dan psikologis yang timbul dari ketidaksesuaian antara permintaan situasional dan kemampuan atau antusiasme dimana individu harus mengatasi tuntutan tersebut (Sheraz *et al.* 2014). Respons perilaku manusia bergantung pada persepsi dan sistem saraf di otak, sehingga sangat sulit memprediksi respon individu terhadap stres. Respon yang diinduksi stres bisa bersifat konstruktif atau destruktif.

Stres dapat dibagi menjadi stres positif dan stres negatif. Stres positif membantu individu memusatkan pikirannya lebih efektif, memperbaiki performa fisik, dan mencapai tujuan yang diharapkan saat menghadapi perubahan atau tantangan. Banyak orang mampu melakukan pekerjaan yang lebih baik di bawah tekanan optimal. Bila situasinya memberi kesempatan untuk mendapatkan sesuatu yang berharga bagi seseorang maka stres itu positif dan berperan sebagai insentif untuk kinerja yang lebih baik. Ketika seseorang menghadapi masalah emosional, fisik, sosial dan organisasi maka hal ini adalah stres negatif. Stres negatif dapat memiliki efek buruk pada kesehatan psikologis dan fisik seseorang saat stres belum ditangani dengan baik dalam waktu lama (Chen, 2009; Sheraz *et al.* 2014). Menurut Bhatti *et al.* (2010), penyebab stres terbagi menjadi 2 kelompok yaitu:

- a. Stresor Ekstra Organisasi (*Extra Organizational Stressors*): iklim, ekonomi dan keluarga.
- b. Stresor Intra Organisasi (*Intra-Organizational Stressors*): kepemimpinan, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, beban kerja, dan jam kerja.

Kedua kelompok ini mencakup semua area bisnis, yang hasilnya dipresentasikan sesuai dengan area bisnis termasuk organisasi jasa, manufaktur dan perdagangan, berikut cakupannya pada masing-masing area bisnis:

**Tabel 2.1 Penyebab Stres pada Area Bisnis**

Variables	Service	Manufacturing	Trading
<b>Extra-organizational</b>			
Climate	11%	6%	25%
Economic	8%	15%	9%
Family	14%	4%	7%
<b>Intra-organizational</b>			
Company Policies	10%	11%	1%
Leadership	11%	19%	6%
Workload	19%	27%	28%
Working Conditions	4%	10%	8%
Timings	23%	8%	16%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Bhatti *et al.* (2010)

Carr *et al.* (2011) dalam sebuah artikelnnya mengungkapkan dua jenis stres utama, yang pertama adalah stres akut, yang berumur pendek dan seringkali akibat stresor tak terduga. Kedua adalah stres kronis, yang merupakan keadaan agitasi fisiologis yang sedang berlangsung dari masalah atau situasi yang belum terselesaikan. Ada tiga area utama yang mempengaruhi tingkat stres kronis yang dirasakan di tempat kerja, yaitu:

- a. Tuntutan pekerjaan (*job demand*). Syarat dan kondisi pekerjaan bisa menjadi sumber utama stres. Tuntutan pekerjaan terdiri dari persyaratan tugas intrinsik, tingkat ketidakpastian, tekanan waktu, jumlah dan kesulitan kerja.
- b. Perbedaan individu. Individu berbeda dalam berbagai cara dan ini memiliki efek mendalam pada perilaku dan reaksi terhadap stres. Ada dua variabel utama dari

perbedaan individu: keturunan (bawaan) dan lingkungan. Perbedaan individu penting karena mempengaruhi bagaimana membuat keputusan, menangani konflik, merespons stres dan berusaha mengatasi stres.

- c. Tuntutan sosial (*social demand*). Persepsi individu tentang kebutuhan dukungan jejaring sosialnya didefinisikan sebagai tuntutan sosial. Dukungan sosial dari teman, kolega dan keluarga cenderung menguntungkan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*).

Hasil studi dari Mosadeghrad, Ferlie & Rosenberg (2011) secara keseluruhan menyimpulkan bahwa 26% dari 704 karyawan yang menjadi responden penelitian menilai stres kerja mereka tinggi. Sumber utama stres adalah gaji yang tidak memadai, ketidaksetaraan di tempat kerja, terlalu banyak pekerjaan, kekurangan staf, kurangnya pengakuan dan prospek promosi, tekanan waktu, kurangnya keamanan kerja dan kurangnya dukungan manajemen.

## 2.2. Kinerja

Kinerja pekerjaan (*job performance*) mengacu pada semua perilaku yang terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu, termasuk efektivitas dan hasil setiap perilaku (Chen, 2009). Kinerja adalah kemampuan pekerja untuk melakukan berbagai pekerjaan karena persyaratan pekerjaannya. Penyelesaian tanggung jawab terkait pekerjaan oleh seorang pekerja menunjukkan kinerjanya dan hal itu terkait dengan pencapaian atau kegagalan (Saeed *et al.*, 2014).

Kinerja pekerjaan dapat dilihat sebagai kegiatan di mana seseorang mampu menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya dengan sukses, tunduk pada batasan normal penggunaan sumber daya yang tersedia secara wajar (Rajan, 2015). Menurut Lou *et al.* (2008) kinerja memiliki dimensi/konstruksi yaitu:

- a. Kinerja tugas. Kinerja tugas mencakup dua jenis perilaku. Salah satu jenis perilaku mengacu pada transformasi langsung bahan baku menjadi produk dan layanan (misalnya mengajar di sekolah, melakukan operasi bedah di rumah sakit). Jenis perilaku lainnya menunjukkan pemeliharaan dan pemeliharaan teknologi inti dengan menyediakan bahan baku, mendistribusikan produk dan memberikan saran penting, kerjasama, pengawasan dan peningkatan suasana kerja sehingga dapat memastikan bahwa keterampilan dan teknologi inti dapat memainkan peran mereka dalam efektivitas organisasi.
- b. Kinerja kontekstual mencakup perilaku membantu dan kerjasama seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), perilaku prososial organisasi, dan spontanitas organisasi, sedangkan kinerja tugas tidak mencakup hal-hal tersebut. Dengan kata lain, kinerja tugas terdiri dari perilaku yang disarankan sebagai peran, sedangkan kinerja kontekstual lebih pada perilaku diskresioner. Konseptualisasi kinerja kontekstual terdiri dari dua faktor: fasilitasi interpersonal dan dedikasi kerja. Fasilitasi interpersonal mencakup perilaku interpersonal yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, seperti bekerja sama dengan orang lain, memahami orang lain, dan membantu rekan kerja. Pengabdian kerja mencakup kemandirian, perilaku agresif dan mematuhi peraturan, yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka.

### **2.3. Turnover intention**

Pengunduran diri pekerja berpengalaman berdampak negatif terhadap keberhasilan perusahaan. Organisasi menanggung biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru untuk penggantian karyawan yang meninggalkan pekerjaan (Sheraz, 2014). Menurut Allisey *et al.* (2014), *turnover* dianggap sebagai konstruksi multidimensi yang mewakili *turnover* sukarela dan tidak disengaja dari organisasi. *Turnover* sukarela (*voluntary turnover*) mengacu pada contoh di mana karyawan memilih untuk meninggalkan organisasi (misalnya karena

menurunnya kepuasan kerja atau konteks pekerjaan), sementara *turnover* yang dapat dikaitkan dengan keputusan organisasi untuk mengakhiri kontrak kerja (misalnya, sebagai hasilnya dari restrukturisasi organisasi) biasanya disebut sebagai *turnover* paksa (*involuntary turnover*).

Perputaran staf yang tinggi juga dapat berdampak negatif terhadap kapasitas organisasi untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan memberikan layanan berkualitas. Niat *turnover* merupakan penentu perilaku *turnover* aktual (Mosadeghrad, Ferlie & Rosenberg, 2011).

#### **2.4. Hubungan antara Stres Kerja, Kinerja dan *Turnover Intention***

Kategori pekerjaan tertentu seperti profesional Teknologi Informasi (TI), dokter, personil pertahanan dan manajer, tingkat stres lebih banyak. Untuk menghindari stres dan ketegangan, diperlukan lingkungan kerja yang paling sehat. Dengan berhasil dalam menekan stres, seorang karyawan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan institusi tempat dia bekerja dengan menghasilkan yang terbaik dalam dirinya. Dengan demikian seseorang dapat membantu diri sendiri, institusi seseorang dan akhirnya negara dan perekonomian negara (Sharma & Kumar, 2014).

Temuan menunjukkan bahwa personil memiliki tingkat stres kerja dan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi. Chen (2009) meneliti hubungan antara stres kerja dan kinerja petugas polisi di Taiwan dengan melakukan survei ke 1.067 petugas polisi di Taiwan tengah. Survei menghasilkan 787 tanggapan yang valid terhadap kuesioner dianalisis secara kuantitatif. Temuan utama penelitian ini adalah: (1) Petugas menganggap bahwa tekanan pekerjaan mereka terutama berasal dari "tugas", dan menganggap "kinerja kontekstual" lebih tinggi daripada kinerja pekerjaan lain. (2) Kelompok yang paling stres adalah petugas berusia antara 31-40 tahun dengan masa tugas 11-20 tahun, yang dipekerjakan sebagai petugas polisi umum yang tidak memegang posisi pengawas, dan yang telah lulus dari sekolah kepolisian. (3) Ada

hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja. Tekanan kerja yang lebih tinggi menyebabkan rendahnya kinerja dan sebaliknya. Begitupula hasil penelitian Allisey *et al.* (2014), temuan menunjukkan bahwa kondisi berorientasi tugas (*task-oriented conditions*) lebih kuat terkait dengan stres kerja.

Temuan penelitian Chen & Silverthorne (2008) menunjukkan bahwa satu aspek kepribadian akuntan, yang diukur dengan lokus kontrol, memainkan peran penting dalam memprediksi tingkat kepuasan kerja, stres dan kinerja di perusahaan CPA di Taiwan. Individu dengan lokus kontrol internal yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja dan tingkat pekerjaan dan kepuasan kerja yang lebih rendah. Jamal (2007) melakukan studi yang menguji hubungan antara ukuran stres kerja dan kinerja kerja di antara karyawan yang bekerja di perusahaan multinasional Amerika Utara di Malaysia (N = 305) dan Pakistan (N = 325). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur dari karyawan pada stres kerja dan niat berpindah. Kinerja kerja dan data absensi diperoleh dari catatan perusahaan. Di kedua negara, data lebih mendukung hubungan linier negatif antara stres dan kinerja dibandingkan jenis hubungan lainnya. Secara keseluruhan, 90% perbandingan mendukung hubungan linier negatif, sedangkan hubungan berbentuk *u / curvilinear* didukung pada 10% kasus.

Yin-Fah *et al.* (2010) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mempelajari komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* di kalangan karyawan sektor swasta dengan responden sebanyak 120. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami tingkat komitmen moderat (70,8%); setengah dari total responden (50%) mengalami tingkat stres kerja yang tinggi; 67,5% di antaranya mengalami tingkat kepuasan kerja moderat dan 42,5% di antaranya mengalami tingkat *turnover intention* moderat. Hasilnya menemukan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* dalam penelitian ini; hubungan positif antara

stres kerja dan *turnover intention* dan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Efek stres kerja juga ditemukan berhubungan signifikan terhadap *turnover intention* (Adebayo & Ogunsina, 2011). Pengujian hasil pemodelan persamaan struktural memberikan bukti bahwa konflik peran, ambiguitas peran, dan *role overload* memang memiliki dampak positif pada stres kerja. Karyawan dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi cenderung berpikir untuk pergi (Chen, Lin & Lien, 2009).

Penelitian yang dilakukan dengan unit analisis 109 karyawan industri tekstil di Pakistan menunjukkan bahwa intensi *turnover* karyawan berhubungan positif dengan stressor kerja dan beban kerja dan memiliki hubungan negatif dengan lingkungan (Qureshi *et al.* 2013). Hasil penelitian Zimmerman & Darnold (2009) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki kinerja yang buruk cenderung memiliki niat untuk berhenti bekerja. Menurut Saeed *et al.*, (2014) dalam penelitiannya kinerja diukur dengan berbagai faktor termasuk keterampilan berorganisasi, manajemen waktu, keterampilan kepemimpinan dan efisiensi untuk mengevaluasi setiap karyawan secara individual dan ini merupakan penyebab dampak signifikan pada *turnover intention*. Hasil penelitian dari Saeed *et al.*, (2014) membuktikan hubungan kinerja pada *turnover intention* secara negatif signifikan. Jika kinerja baik, maka pekerja tidak akan meninggalkan organisasi karena ia menjadi puas dengan pekerjaannya. Jika kinerja pekerja memburuk maka akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan ketidakpuasannya menurun. Kinerja yang lebih tinggi mengarah pada manfaat dan penghargaan sekaligus mempertahankan entitas karyawan sedangkan kinerja yang buruk bisa menjadi penyebab *turnover*.

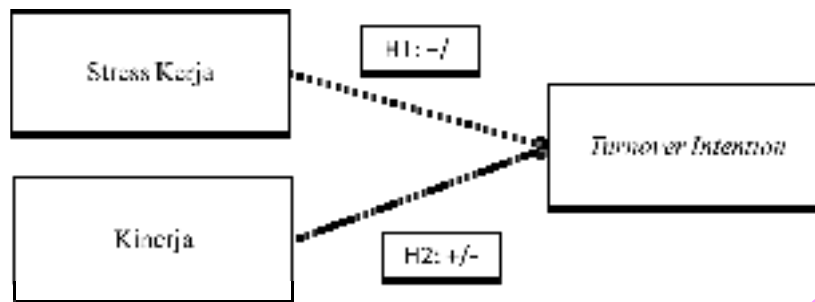
Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan para peneliti maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

*Hipotesis 1: Stres kerja berpengaruh (positif/negatif) terhadap turnover intention.*

*Hipotesis 2: Kinerja berpengaruh (positif/negatif) terhadap turnover intention.*



## 2.5. Model penelitian



**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB III

### TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

#### 3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui bagaimana dampak stres kerja terhadap perilaku. Berikut rincian tujuan dari penelitian ini:

1. Mengetahui dampak stres kerja terhadap kinerja.
2. Mengetahui dampak kinerja terhadap *turnover intention*.

#### 3.2. Manfaat penelitian

Stres tidak hanya memiliki dampak negatif namun juga memiliki dampak positif jika mampu ditangani dengan baik. Stres positif membantu individu memusatkan pikirannya lebih efektif, memperbaiki performa fisik, dan mencapai tujuan yang diharapkan saat menghadapi perubahan atau tantangan (Chen, 2009). Kinerja dipandang sebagai hasil yang menentukan baik atau buruknya hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, semakin baik kinerja maka kecenderungan pekerja untuk berhenti bekerja akan semakin rendah. Pengendalian stres dan kinerja yang baik bagi pekerja mampu menurunkan tingkat *turnover intention*.

## BAB IV

### METODE PENELITIAN

#### 4.1. Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain:

a. Data primer

Data primer yaitu data tentang deskripsi karyawan. Dalam penelitian ini, data primer sekaligus responden yang digunakan berasal dari karyawan tetap di perusahaan. Data dapat diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari kajian pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### 4.2. Teknik Pengumpulan Data

a. Survei dengan wawancara

Merupakan cara pengumpulan data dan informasi melalui tatap muka secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan data yang diperlukan yaitu pengelola perguruan tinggi dan dosen. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara tatap muka dengan responden terpilih.

b. Kuesioner

Merupakan cara pemberian seperangkat daftar pertanyaan kepada responden. Pertanyaan terdiri atas lima alternatif jawaban yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh peneliti dan pertanyaan mengenai identitas responden. Kuesioner untuk variabel dalam penelitian ini diambil dari penelitian terdahulu yang

dikembangkan berdasarkan teori-teori yang berkaitan. Instrumen penelitian terdiri dari 3 variabel penelitian yang dioperasionalkan menjadi beberapa butir pertanyaan. Satu variabel dependen yang kemudian disebut Kinerja dan *Turnover Intention* dan dua variabel independen yaitu Stres kerja.

c. Studi Literatur

Metode ini dimaksudkan untuk memberi arah dalam mendapatkan landasan teori yang dimaksud untuk dipergunakan dalam menganalisis dalam penelitian.

#### 4.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran & Bougie (2009), populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diteliti sehingga peneliti dapat membuat kesimpulan (berdasarkan sampel statistik). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan.

Sampel merupakan bagian dari populasi, sampel melibatkan prosedur yang dapat di gunakan untuk menarik kesimpulan berdasarkan pengukuran porsi dari populasi (Zikmund *et al.*, 2009). Sampel dari penelitian ini adalah pekerja di CV Diandra Prima Mitra Media dengan menggunakan metode *convenience sampling* yakni sampel yang menjadi anggota populasi yang mudah diakses (Sekaran & Bougie, 2009).

#### 4.4. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kehandalan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013).

**4.5. Metode Analisis Data**

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data primer. Analisis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistika multivariat yaitu analisis regresi (*regression analysis*).

**4.6. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Pengukuran
1	Stres kerja: Stres merupakan gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar; ketegangan. Stres adalah istilah yang sangat luas yang digunakan untuk berbagai jenis tekanan fisiologis dan psikologis (mental) yang	13 item pernyataan dengan menggunakan skala Likert 5 point yang diadaptasi dari (Parker & De Cotiis, 1983):

	<p>dirasakan dan ditangani oleh orang-orang dalam kehidupan mereka dengan kata lain stres adalah kondisi ketidakseimbangan fisiologis dan psikologis yang timbul dari ketidaksesuaian antara permintaan situasional dan kemampuan atau antusiasme dimana individu harus mengatasi tuntutan tersebut (Sheraz <i>et al.</i> 2014).</p>	
2	<p>Kinerja: Kinerja pekerjaan (<i>job performance</i>) mengacu pada semua perilaku yang terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu, termasuk efektivitas dan hasil setiap perilaku (Chen, 2009).</p>	<p>17 item pernyataan dengan skala Likert 5 poin yang diadaptasi dari Befort &amp; Hattrup (2003):</p>
3	<p><i>Turnover intention</i>: mengacu pada perkiraan kemungkinan seseorang bahwa ia akan meninggalkan sebuah organisasi pada suatu waktu dalam waktu dekat dan karyawan dengan</p>	<p>3 item pernyataan dengan menggunakan skala Likert 5 point yang diadaptasi dari Rosse &amp; Hulins (1985)</p>

	tingkat stres kerja yang lebih tinggi cenderung berpikir untuk pergi, sementara karyawan yang merasakan adanya keadilan tentang penghargaan tidak (Chen, Lin & Lien, 2011).	
--	---	--

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB V

### HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui dampak stres kerja terhadap kinerja dan turnover intention pada pekerja. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung ke karyawan CV Diandra Prima Mitra Media. Analisis ini dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu: Bagian pertama, hasil pengumpulan data menjelaskan jumlah data yang siap dianalisis. Kedua, hasil pengumpulan data yang memaparkan secara detail mengenai jumlah dan pengelompokan responden berdasarkan kriteria yang ada diantaranya jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Ketiga, pembahasan hasil penelitian yang berkaitan dengan uji hipotesis. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang menyajikan deskriptif data dalam kaitannya dengan identitas responden dan variabel-variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif meliputi analisis regresi linier.

#### 5.1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden yang dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

##### 5.1.1. Jenis kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu pria dan wanita disajikan pada tabel 5.1. berikut ini:



**Tabel 5.1**  
**Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Pria	58	58
Wanita	42	42
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah (2015)

Tabel 5.1. menunjukkan terdapat 100 orang yang menjadi responden dari 185 calon responden hal ini dikarenakan adanya kuesioner yang tidak kembali atau pengisian kuesioner yang kurang lengkap. Responden berjenis kelamin pria 58% dan wanita 42%. Responden dalam penelitian ini mayoritas didominasi oleh pria.

### 5.1.2. Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia yang dikelompokkan menjadi empat yaitu, 20–30 tahun, 31 – 40 tahun dan 41 - 50 tahun dan > 50 tahun.

**Tabel 5.2**  
**Deskripsi Responden berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20 – 30 tahun	50	50
31 – 40 tahun	22	22
41 - 50 tahun	18	18
>50 tahun	10	10
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah (2015)

Deskripsi responden berdasarkan usia dilihat dari tabel 5.2. menunjukkan bahwa responden terbanyak pada usia 20-30 tahun yaitu 50%, atau sekitar 50 orang, usia 31-40 tahun sebesar 22% atau sekitar 22 orang. Usia 41-50 tahun sebesar 18% atau 18 orang, dan untuk kategori usia > 50 tahun memiliki persentase 10% atau 10 orang. Data ini sekaligus menunjukkan bahwa responden didominasi oleh usia produktif

yaitu 20-30 tahun.

### 5.1.3. Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh digolongkan menjadi 5 kelompok, yang disajikan pada tabel 5.3.

**Tabel 5.3.**  
**Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	43	43
S1	54	54
Pasca Sarjana	3	3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah (2015)

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa deskripsi responden yang ditinjau dari latar belakang pendidikan yang dimiliki, didominasi oleh pendidikan Sarjana (S1) sebesar 54% dan pendidikan SMA sebesar 43%. Tidak ada responden yang memiliki pendidikan dasar yaitu SD dan SMP. Selain itu terdapat pula responden yang memiliki latar belakang pendidikan pasca sarjana sebesar 3%.

### 5.2. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel memberikan gambaran tentang data, seperti jumlah data (N), nilai minimum dan maximum, rata-rata (*mean*), dan simpangan baku (*deviation standard*). Deskripsi variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel yang diteliti sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan variabel stres kerja ( $X_1$ ), kinerja ( $X_2$ ) dan *turnover intention* (Y).

**Tabel 5.4**  
**Deskripsi Variabel**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Stres	100	6,00	45,00	38,1259	5,63986
Kinerja	100	12,00	48,00	40,6147	4,54816
<i>Turnover intention</i>	100	20,00	40,00	30,2154	5,24574

Sumber: data primer diolah (2015)

Tabel 5.4 menunjukkan pada variabel stres menunjukkan jumlah data 100, dengan nilai minimum 6 dan nilai maksimum 45, nilai mean 38,1259 dengan angka standar deviasi 5,63986. Variabel kinerja jumlah data 100, dengan nilai minimum 12 dan nilai maksimum 48 nilai mean 40,6147 dan angka standar deviasi 4,54816. Variabel *turnover intention* jumlah data 100, dengan nilai minimum 20 dan nilai maksimum 40 nilai mean 30,2154 dan angka standar deviasi 5,24574.

### 5.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen secara konsisten mengukur obyek penelitian. Hasil uji reliabilitas kuesioner dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Item	Koefisien Alpha	Kesimpulan
Stres	0,998	Reliabel
Kinerja	0,999	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,967	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2015)

Metode ini dilakukan dengan metode *cronbach alpha*, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan data yang

telah diuji, dapat diketahui bahwa item pertanyaan terkait tentang stres memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0.998, item pertanyaan tentang kinerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0.999 dan item pertanyaan turnover intention memiliki *cronbach alpha* 0,967. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 5.4. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas pada penelitian ini ditunjukkan tabel berikut:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	Sig.	r tabel	Kesimpulan
Stres	0,000	0,361	Valid
Kinerja	0,000	0,361	Valid
<i>Turnover intention</i>	0,000	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah (2015)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi Pearson dengan nilai *r* table. Pada  $\alpha = 5\%$  dan  $n = 30$ , nilai *r* table = 0,361. Pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai pearson correlation  $\geq r$  table. Cara pengujian lain juga dapat dengan membandingkan nilai signifikan pada hasil uji valid dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditetapkan. Dengan  $\alpha = 5\%$ , maka butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika sig < 0,05.

Hasil dari data yang telah diuji, diketahui bahwa nilai signifikan item stres, kinerja maupun item pertanyaan *turnover intention* adalah sebesar 0.000, untuk semua butir pertanyaan yang diajukan. Nilai sig untuk semua butir pertanyaan pada keseluruhan variabel

lebih kecil dari 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

## 5.5. Uji Regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan uji t. Uji regresi digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh stres dan kinerja terhadap *turnover intention*. Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji Regresi**

Variabel	Koefisien	t	Sig
Konstanta	5,073	2,058	0,042
Stres (X <sub>1</sub> )	0,732	6,406	0,000
Kinerja (X <sub>2</sub> )	0,195	2,144	- 0,033
F	31,387		
Sig	0,000		
Adjusted R Square	0,485		

Sumber: data primer diolah (2015)

Model Persamaan :

$$Y = 5,073 + (0,732) X_1 + (0,195) X_2$$

Persamaan yang didapatkan menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai yang terjadi pada variabel stres dan kinerja maka akan menaikkan nilai *turnover intention* sebesar 0,732 dan 0,195.

### 5.5.1. Uji t dan Sig

Variabel stres mempunyai hubungan yang signifikan dan positif terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dengan besarnya t hitung sebesar 6.406 sedangkan nilai signifikan t sebesar 0,000 taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka nilai signifikan t hitung lebih kecil dari  $\alpha$ ,

maka dinyatakan bahwa semakin tinggi stres akan mempengaruhi *turnover intention*. Variabel kinerja mempunyai hubungan yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2,144 dengan sig. - 0,033 kurang dari 0,05 maka dinyatakan bahwa semakin tinggi kinerja maka akan semakin menurun *turnover intention*.

### 5.5.2. Hasil Adjusted R<sup>2</sup>

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi berganda atau *Adjusted R<sup>2</sup>*. Tabel 5.7 menunjukkan besar *Adjusted R<sup>2</sup>* untuk persamaan regresi sebesar 0,485 yang menunjukkan bahwa *turnover intention* mampu dijelaskan oleh variabel stres dan kinerja sebesar 48,5% dan sisanya sebesar 51,5% ( $100\% - 48,5\% = 51,5\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

### 5.5.3. Hasil Uji F

Hasil pengujian statistik F untuk persamaan regresi model pertama diperoleh sig. F (probabilitas) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara stres dan kinerja terhadap *turnover intention*.

## 5.6. Pembahasan

Penjelasan tentang hipotesis maka akan dijabarkan lebih rinci dari deskripsi hasil regresi yang merujuk tabel 5.7 yaitu :

### 5.6.1. Pengaruh stres terhadap *turnover intention*

Hasil uji statistik tabel 5.7 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dengan nilai

signifikansinya di bawah 0,05. Dengan tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi stres maka akan semakin tinggi *turnover intention*.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yin-Fah *et al.* (2010) dan Adebayo & Ogunsina (2011) dimana efek stres kerja ditemukan berhubungan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan pekerja yang memiliki tingkat stres yang tinggi akan cenderung memiliki niat untuk berpindah (*turnover intention*) dan karakteristik individu yang dimiliki adalah berusia muda dengan rata-rata usia 20-30 tahun berjenis kelamin pria dan berlatar belakang pendidikan sarjana. Karakteristik ini dikarenakan saat ini orang yang bekerja pada usia muda lebih menyukai pekerjaan yang menarik, yang sesuai dengan kegemaran atau hobinya sehingga memiliki tingkat stres yang rendah dan cenderung mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

#### **5.6.2. Pengaruh kinerja terhadap *turnover intention***

Hasil uji statistik tabel 5.7 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan namun negatif antara kinerja terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi - 0,033. Tanda negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja yang dicapai maka akan semakin rendah *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zimmerman & Darnold (2009) dan Saeed *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa pekerja yang memiliki kinerja yang buruk cenderung memiliki niat untuk berhenti bekerja sedangkan pekerja yang dapat mencapai kinerja yang baik cenderung untuk tetap bekerja di tempat yang sama.

Hasil penelitian ini menunjukkan kecenderungan bahwa pekerja yang memiliki kinerja rendah cenderung berniat untuk pindah dari pekerjaannya saat ini, dengan karakteristik individu berusia muda (20-30 tahun) dengan jenis kelamin laki-laki yang

memiliki pendidikan sarjana dikarenakan masih banyak pekerja dengan karakteristik tersebut cenderung bekerja dengan tujuan mencari pengalaman dan mencoba berbagai macam pekerjaan hingga nanti menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya sehingga belum dapat menunjukkan kinerja yang baik.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Deskripsi responden didominasi oleh responden pria, usia 20-30 tahun, dan memiliki pendidikan S1.
2. Variabel stres mempunyai hubungan signifikan dan positif terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Semakin tinggi stres maka akan semakin tinggi *turnover intention*.
3. Variabel kinerja mempunyai hubungan signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan nilai signifikansi  $-0,033 < 0,05$ . Semakin tinggi kinerja maka akan semakin tinggi *turnover intention*.
4. Variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel stres dan kinerja sebesar 48,5%.

#### 6.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka dapat dirumuskan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan atau organisasi mungkin perlu meninjau ulang sistem penilaian kinerja yang diterapkan sehingga mampu menurunkan *turnover intention* dan memuaskan pekerja.
2. Dukungan dari pihak manajemen terhadap pekerja dengan penyesuaian beban kerja untuk mengurangi dampak stres dan menyediakan fasilitas konseling bagi pekerja yang mengalami stres.

3. Penelitian lebih lanjut harus menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja atau loyalitas karena semakin baik kepuasan dan loyalitas pekerja akan mempengaruhi produktivitas organisasi.
4. Penelitian berikutnya dapat dilakukan di sektor bisnis atau organisasi yang lainnya untuk dapat menggeneralisasi hasil.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo, S.O., & Ogunsina, S.O., (2011), Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State, *Journal of Management and Strategy*, Vol. 2, No. 3.
- Allisey, A.F., Noblet, A.J., Lamontagne, A.D., & Houdmont, D., (2014), Testing a Model of Officer Intentions to Quit, *Criminal Justice and Behavior*, Vol. 41, No. 6, pp.751–771.
- Babatunde, (2013), Occupational Stress: A Review on Conceptualisations, Causes and Cure, *Economic Insights – Trends and Challenges*, Vol. II (LXV), No. 3, pp.73 – 80.
- Befort, N., & Hatstrup, K., (2003), Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Ratings of the Importance of Job Behaviors, *Applied H.R.M. Research*, Vol 8, No 1, pp.17-32.
- Bhatti, N., Shar, A.H., Shaikh, F.M., & Nazar, M.S., (2010), Causes of Stress in Organization, a Case Study of Sukkur, *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 11.
- Carr, J., Kelley, B., Keaton, R., & Albrecht, C., (2011), Getting to Grips with Stress in The Workplace, *Human Resource Management International Digest*, Vol. 19, No. 4, pp. 32-38.
- Chen, Y.F., (2009), Job Stress and Performance: A Study of Police Officers in Central Taiwan, *Social Behavior and Personality*, 37(10), pp. 1341-1356.
- Chen, M.F., Lin, C.P., & Lien, G.Y., (2011), Modelling Job Stress as a Mediating Role in Predicting Turnover Intention, *The Service Industries Journal*, Vol. 31, No. 8, pp. 1327–1345.
- Chen, J.C., & Silverthorne, C., (2008), The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29 No. 7.
- CNN Indonesia, (2015). Hasil Survei: Warga Jakarta Kebanyakan Kerja, Kurang Olahraga, <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20150519174526-255-54296/hasil-survei-warga-jakarta-kebanyakan-kerja-kurang-olahraga>, diakses 7 Juni 2015.
- Ghozali, Imam, (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 10*, Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Lou, Z.X., Shi, K., Li, W.D., Miao, D.N., (2008), Construct of Job Performance: Evidence from Chinese, *Asian Journal of Social Psychology*, Vol. 11, pp. 222–231.
- Mosadeghrad, A.M., Ferlie, E., & Rosenberg, D., (2011), A Study of Relationship between Job Stress, Quality Of Working Life and Turnover Intention among Hospital Employees, *Health Services Management Research*, 24, pp. 170–181.

- Panda, F.B., (2015), The Influences of Job Satisfaction and Job Performance to Employee Turnover Intention at Hotel Yuta Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.4, Hal. 637-644.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress, *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, pp. 160–167.
- Rajan, D., (2015), Stress and Job Performance: among Nurses, *SCM Journal of Indian Management*, Vol.1, Iss. 1.
- Rosse, J.G. & Hulin, C.L. (1985). Adaptation to work: An analysis of Employee Health, Withdrawal, and Change, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(3), 324–347.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M., (2014), The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment, *International Journal of Learning & Development*, Vol. 4, No. 2, pp. 242-256.
- Sekaran, U., & Bougie, R., (2009), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 5<sup>th</sup> Edition, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sharma, R.K., & Kunil, S., (2014), Implications of Stress on Employees' Performance -A Case Study, *BVIMR Management Edge*, Vol. 7, No. 1, pp.109-120.
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W.A., Rizwan, M., (2014), Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions, *International Journal of Learning & Development*, Vol. 4, No. 2.
- Qureshi, M.I., Iftikhar, M., Abbas, S.G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K., (2013), Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know, *World Applied Sciences Journal*, 23 (6), pp. 764-770.
- Yin-Fah, B.C., Foon, Y.S., Leong, L.C., Osman, S., (2010), An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees, *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 8.
- Zikmund, W.G, Babin, B.J, Carr, J.C, Griffin, M, (2009), *Business Research Methods*, 8<sup>th</sup> Ed, South-Western Cengage Learning.
- Zimmerman R.D., & Darnold, T.C., (2009). The Impact of Job Performance on Employee Turnover Intentions and The Voluntary Turnover Process: A Meta-Analysis and Path Model, *Personnel Review*, Vol. 38, Issue: 2, pp.142-158.
- Kompas, (2011). 30 Persen Pekerja Kantor Alami Stres <https://lifestyle.kompas.com/read/2011/07/20/10232458/30.persen.pekerja.kantor.alami.stres>, diakses 4 April 2015.

Kompas, (2015). Stres, Karyawan, dan Perusahaan,  
<https://ekonomi.kompas.com/read/2015/02/16/070700526/Stres.Karyawan.dan.Perusahaan>  
diakses 4 April 2015.

<https://kbbi.web.id/stres>

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## LAMPIRAN

### Lampiran-1: Biaya dan Jadwal Penelitian

#### 1. Anggaran Biaya

No.	Jenis Pengeluaran	Biaya yang digunakan
1	Gaji dan upah (maks 30%)	900.000
2	Bahan habis pakai dan peralatan (30-40%)	1.050.000
3	Perjalanan (15-25%)	600.000
4	Lain-lain : publikasi, seminar, laporan, (maks. 15%)	450.000
	Jumlah	3.000.000

#### 2. Jadwal Penelitian

No.	Aktivitas Tahun I	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Tahap Penyusunan Proposal Penelitian												
2	Tahap Survey dan Penyusunan Kuesioner												
3	Tahap Tabulasi data												
4	Tahap Analisis dan Intrepretasi Data												
5	Tahap Penyusunan Laporan Penelitian												
6	Tahap Deseminasi Hasil Penelitian												

STIE Widya Widya  
Jangan Plagiat

**Lampiran-2: Justifikasi Anggaran Penelitian**

No.	Komponen	Persentase
1.	Honor pelaksana	30%
2.	Bahan habis pakai dan peralatan	35%
3.	Perjalanan	20%
4.	Lain-lain	15%

**Pertimbangan Alokasi Biaya :**

<b>1. Honor</b>				
Honor	Honor/Jam (Rp)	Waktu (jam/minggu)	Minggu	Honor
Ketua	3.750	10	24	450.000
Anggota	1.875	10	24	450.000
SUB TOTAL (Rp)				900.000
<b>2. Peralatan penunjang</b>				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
Modem	Mencari data dan komunikasi.	1	250.000	250.000
Flash disk	Menyimpan data.	1	50.000	50.000
SUB TOTAL (Rp)				300.000
<b>3. Bahan Habis Pakai</b>				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya (Rp)
Pembuatan Proposal	Pencetakan, penjilidan.	3	18.000	54.000
Fotokopi Materi Penelitian	Fotokopi, penjilidan.	10	10.000	300.000
Pembuatan Laporan Akhir	Pencetakan, penjilidan.	3	25.000	75.000
ATK	Alat tulis, kertas	8	20.000	160.000
Souvenir responden	Tanda terima kasih kepada responden	100	1.100	111.000
Pulsa telpon	Komunikasi.	2	25.000	50.000
SUB TOTAL (Rp)				750.000
<b>4. Perjalanan</b>				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya (Rp)
Perjalanan	BBM	12	50.000	600.000

mencari data, mengolah data, menyusun laporan				
SUB TOTAL (Rp)				600.000
<b>5. Lain-lain</b>				
Kegiatan	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya (Rp)
Lain-lain (administrasi, publikasi, seminar, laporan)	Survey/seminar	2	225.000	450.000
SUB TOTAL (Rp)				450.000
<b>Total anggaran (Rp)</b>				<b>3.000.000</b>

STIE Widya Wiyaha  
Jangan Plagiat



**Lampiran-3: Susunan organisasi peneliti dan pembagian tugas**

No.	Nama / NIDN	Instansi Asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
1	Dwi Novitasari, SE., MM NIDN: 0504118202	STIE Widya Wiwaha	Ekonomi/ Manajemen	10	Penyiapan proposal, pengumpulan data, materi, laporan hasil Penelitian dan diseminasi hasil Penelitian.

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat

**Lampiran-4: Biodata Peneliti**

1 Nama Lengkap : Dwi Novitasari, SE.,MM

- 2 Jenis Kelamin : Perempuan  
 3 Jabatan Fungsional : Asisten Ahli  
 4 NIDN : 0504118202  
 5 Tempat dan Tanggal Lahir : Metro, 4 November 1982  
 6 E-mail : novita@stieww.ac.id  
 7 Nomer HP : 08179444784  
 8 Alamat Kantor : Jl. Lowanu Sorosutan UH VI/20, Yogyakarta, 55162  
 9 Nomor Telepon/Faks : 0274-337091/0274-370394  
 10 Lulusan yang Telah Dihasilkan : S-1 = ... orang; S-2 = ... orang; S-3 = ... orang  
 11 Mata Kuliah yang Diampu : 1. Kewirausahaan  
 2. Manajemen Sumber Daya Manusia  
 3. Pengantar Manajemen  
 4. Pemasaran Kontemporer  
 5. Komunikasi Pemasaran  
 6. Manajemen Penjualan

#### A. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Islam Indonesia	Universitas Islam Indonesia	
Bidang Ilmu	Manajemen Keuangan	Manajemen Strategik	
Tahun Masuk-Lulus	2001-2005	2007-2009	
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Analisis Kebangkrutan Perusahaan Consumer Goods di BEJ periode 1998-2002 dengan menggunakan Metode Diskriminan Altman	Pernyataan Misi dan Kinerja pada Sektor Perbankan dan Asuransi	
Nama Pembimbing/Promotor	Dra. Nur Fauziah .,M.M	Dr. M. Irhas Effendi, SE.,M.Si	

#### B. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jml (juta Rp)
1	2013	INTENSI KEWIRAUSAHAAN MAHASISWA (Studi Kasus Pada Mahasiswa Sarjana (S1) Jurusan Ekonomi di Lima Universitas di Indonesia)	Dikti	11,00
2	2014	Adopsi Teknologi Informasi Oleh Usaha Mikro Kecil dan Menengah Dengan	Dikti	14,00

		Pendekatan <i>Technology Acceptance Model</i> (Studi Kasus Pada UMKM di DIY)		
3				

**C. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jml (juta Rp)
1	2013	Aspek Penting dalam Sebuah Bisnis	LP2M	2,00
2	2014	E-Marketing bagi bisnis	LP2M	2,00
3	2014	Bentuk-bentuk badan usaha bisnis	LP2M	1,50

**D. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1	360 <sup>0</sup> sebagai Penilaian Kinerja	Kajian Bisnis	Vol.15, No. 2, September 2007
2	Membangkitkan Kejayaan Usaha Pasca Jual Beli Merek (Kopi Tugu Luwak dan Kecap Piring Lombok)	Kajian Bisnis	Vol.20, No. 2, Mei-Agustus 2012
3	Analisis Minat Beli Konsumen Terhadap Produk Pelembab Rambut ( <i>Conditioner</i> ) Pantene, Sunsilk dan Rejoice Ditinjau dari Norma Subyektif dan Sikap Setelah Melihat Iklan	Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis	Vol.1, No. 1, Februari 2013
4	Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai PDAM Kota Magelang	Jurnal EKBISI	Vol. VII, No.2, Juni 2013
5	Analisis Pengaruh Krisis Global terhadap Volume Perdagangan Saham LQ-45 di Bursa Efek Indonesia	Kajian Bisnis	Vol.21, No. 1, Januari-April 2013
6	Analisis Positioning dan Brand Awareness terhadap Keputusan Pembelian Handphone Blackberry pada Mahasiswa FEB UGM	Jurnal Riset Manajemen	Vol. 1, No.2, Juli 2014

**E. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Nama Pertemuan Ilmiah / Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	SINAU JOGJA 2014	INTENSI KEWIRAUSAHAAN	September, 2014-UPN Yogyakarta

		MAHASISWA (Studi Kasus Pada Mahasiswa Sarjana (S1) Jurusan Ekonomi di Lima Universitas di Indonesia)	
--	--	---	--

**F. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit

**G. Perolehan HKI dalam 5–10 Tahun Terakhir**

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

**H. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 Tahun Terakhir**

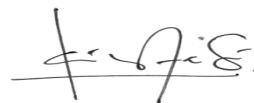
No.	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat

**I. Penghargaan dalam 10 tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)**

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

Saya menyatakan bahwa semua keterangan dalam *Curriculum Vitae* ini adalah benar dan apabila terdapat kesalahan, saya bersedia mempertanggungjawabkannya.

Yogyakarta, 11 Mei 2015  
Dosen yang Bersangkutan



(Dwi Novitasari, SE., MM)