

Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Keinginan Berpindah pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat

Work Stress and Job Satisfaction Influence on Turnover Intention in Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat

Hanif Faishal Syarif Darsono, Lita Wulantika
Universitas Komputer Indonesia
haniffaishalsd@gmail.com

Abstract

The high turnover intention in an organization will result in a very large impact for the company, one of which is the lack of employees in the company will have a major influence on the progress of a company. This shows that the company will certainly lose employees who have experience and have good potential in accordance with their respective fields, so companies need to look for new employees again. The purpose of the study was to find out the effect of work stress and job satisfaction on turnover intention and to find out how much influence the work stress and job satisfaction on employee turnover intention at PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat. This research uses deskriptif and verification methods. The unit of analysis in this study is the staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat. With 73 samples. Techniques for collecting data through questionnaires and interviews. The testing of this study uses multiple regression analysis, Pearson product moment correlation analysis, classic assumption test, coefficient of determination, and T test. The results of the descriptive study concluded that work stress was quite good, the job satisfaction variable was less influential, and the turnover intention was quite good. While verification results that work stress has a positive effect on turnover intention and job satisfaction has a negative effect on turnover intention. The lower the level of work stress, the stronger the turnover intention, and the lower the level of job satisfaction, the stronger turnover intention

Keyword : *Work Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention*

Abstrak

Tingginya keinginan berpindah pada suatu organisasi akan mengakibatkan dampak yang sangat besar bagi perusahaan salah satunya adalah dengan kurangnya karyawan yang ada di perusahaan akan berpengaruh besar terhadap kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tentu akan kehilangan karyawan yang memiliki pengalaman dan memiliki potensi yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing, sehingga perusahaan perlu mencari kembali karyawan yang baru. Tujuan dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikasi. Unit dari analisis dalam penelitian ini adalah staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat, dengan 73 sampel. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Pengujian penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, analisis korelasi korelasi pearson product moment, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, dan uji T. Hasil dari penelitian deskriptif menyimpulkan bahwa stres kerja cukup berpengaruh, variabel kepuasan kerja kurang berpengaruh, dan keinginan berpindah cukup menginginkan. Sedangkan verifikasi menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh positif

terhadap keinginan berpindah dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Semakin menurun tingkat stres kerja maka keinginan berpindah semakin kuat, dan semakin menurun tingkat kepuasan kerja maka keinginan berpindah semakin kuat.

Kata kunci : *Stres kerja, Kepuasan Kerja, Keinginan berpindah*

PENDAHULUAN

Industri tekstil merupakan salah satu industri manufaktur terbesar baik di Indonesia maupun di dunia. Struktur industri tekstil di Indonesia mempunyai ragam jenis industri. Beberapa jenis industri ada yang membentuk sebuah rangkaian yang mencakup serat dan benang, pemintalan, pertununan, dan perajutan atau industri pakaian jadi. Istilah tekstil dalam pemakaiannya sehari-hari sering disamakan dengan istilah kain. Namun ada sedikit perbedaan antara dua istilah ini, tekstil dapat digunakan untuk menyebut bahan apapun yang terbuat dari tenunan benang, sedangkan kain merupakan hasil jadinya yang sudah bisa digunakan. Industri tekstil di Indonesia semakin berkembang pesat dengan seiringnya perkembangan jaman serta menjamin keuntungan yang menjanjikan, maka terjadi persaingan ketat yang menjanjikan didalam industri tekstil.

Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) berperan penting bagi negara Indonesia dan khususnya Jawa Barat dalam proses industrialisasi. Pemerintah Provinsi Jawa Barat menempatkan sektor industri tekstil menjadi salah satu instrumen utama dalam pembangunan Jawa Barat. Banyaknya industri tekstil yang berkembang membuat pemerintah menjadikan sektor tekstil sebagai komoditi utama untuk melakukan ekspor besar-besaran. Maka dari itu pemerintah Indonesia terus memacu peningkatan investasi di industri tekstil dan produk tekstil (TPT) karena memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Seiringnya dengan perkembangan perekonomian di era globalisasi yang cukup pesat, baik pemerintah Indonesia maupun pemerintah provinsi Jawa Barat telah berkontribusi untuk memfasilitasi serta terus melakukan peningkatan SDM.

Sumberdaya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010: 146).

Karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (turnover Intention). Turnover intention merupakan keinginan berpindah dari pekerjaannya yang disebabkan karena faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga pekerja dapat meninggalkan dan mencari alternatif pekerjaan ditempat lain. Dengan demikian "Turnover akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia" (Widodo,2010)

Keberadaan SDM harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan

perusahaan. Perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat memicu karyawannya untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilannya. Salah satu upayanya adalah dengan memberikan tingkat kepuasan kerja yang cukup bagi karyawannya agar tercipta sikap yang positif atas pekerjaan yang diberikan dan terhindar dari sikap negatif yang diakibatkan adanya ketidakpuasan kerja seperti tidak dapatnya gaji yang sesuai, pengawasan yang aktif jika terjadi adanya kesalahpahaman, rekan kerja yang saling mendukung, dan tugas yang diberikan sesuai dengan pekerjaannya.

Faktor lain yang menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar terhadap turnover intention yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja di ukur dari bagaimana perusahaan memperlakukan setiap karyawannya. Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2009:75), "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka". Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan hal yang penting dilakukan oleh perusahaan karena pada akhirnya reaksi-reaksi yang ditampilkan oleh tenaga kerja perusahaan dapat memberikan efek negatif pada perusahaan.

Selain faktor kepuasan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention yaitu stres kerja seperti yang dinyatakan stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa

membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover) (Manurung dan Ratnawati, 2012:2).

PT. Dekatama Centra mengalami berbagai macam permasalahan ketenagakerjaan. Permasalahan ketenaga kerjaan secara umum yang banyak dihadapi oleh setiap perusahaan antara lain intensi keinginan berpindah, komitmen organisasional, turnover, stres kerja, kepuasan kerja, turunnya motivasi, kepuasan gaji, rasa ketidakadilan, turunnya produktifitas kerja dan berbagai macam permasalahan human behavior lainnya.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan mencari data-data yang diperlukan dalam penelitian dan telah digambarkan pada rumusan masalah mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan di PT. Dekatama Centra, Kota Bandung Jawa Barat. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi penulis dan bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti. Bagi perusahaan atau lembaga yang diteliti hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan untuk manajemen khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan di PT. Dekatama Centra, Kota Bandung Jawa Barat dan diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna dan baik tentang Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah (turnover).

Adapun Tujuan dari penelitian, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui stres kerja pada PT. Dekatama Centra, Kota Bandung Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT. Dekatama Centra, Kota Bandung Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui keinginan berpindah pada PT. Dekatama Centra, kota Bandung Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja

- terhadap keinginan berpindah pada PT. Dekatama Centra, Kota Bandung Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pada PT. Dekatama Centra, Kota Bandung Jawa Barat.
 6. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pada PT. Dekatama Centra, kota Bandung Jawa Barat.
 7. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dekatama Centra, Kota Bandung Jawa Barat.

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah ke satu dan masalah kedua. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan dikumpulkan, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teoriteori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan ditarik kesimpulan.

Metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variable yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik. Dengan menggunakan metode penelitian verifikatif, maka akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian

yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data.

Pada penelitian ini metode deskriptif verifikatif digunakan untuk menguji apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pada PT. Dekatama Centra Bandung, serta melakukan pengujian hipotesis apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarakan kepada 73 staff karyawan PT. Dekatama Centra Bandung. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang di identifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Keinginan Berpindah.

Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Data-data responden yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif. Data lain yang diperoleh dari studi pustaka akan digunakan sebagai data sekunder untuk melengkapi dan mendukung data primer. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Umi Narimawati (2008:05) Analisis regresi ialah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval.

Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 for windows, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

$$Y = -1.675 + 0.682X_1 + 0.248X_2$$

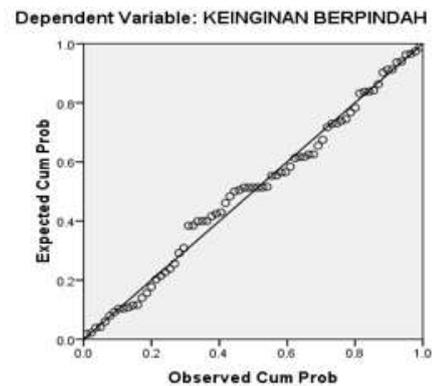
Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah -1.675 artinya jika stres kerja dan kepuasan kerja bernilai 0.93, maka Keinginan berpindah akan mengalami penurunan sebesar -0.745. Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja sebesar 0.682 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap penambahan stres kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Keinginan berpindah sebesar 0.682. Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.248 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap penambahan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Keinginan Berpindah sebesar 0.248.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Berdasarkan hasil uji didapatkan Sig sebesar 0.723, hasil $0.723 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik normal probability plot didapatkan hasil sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik normal probability plot, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 17 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	STRES KERJA	.633	1.580
	KEPUASAN KERJA	.633	1.580

a. Dependent Variable: KEINGINAN BERPINDAH

Berdasarkan tabel 4.31, dapat dilihat bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinieritas atau dapat dipercaya dan obyektif. Menurut Gujarati (2003 : 362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka

dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 17 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

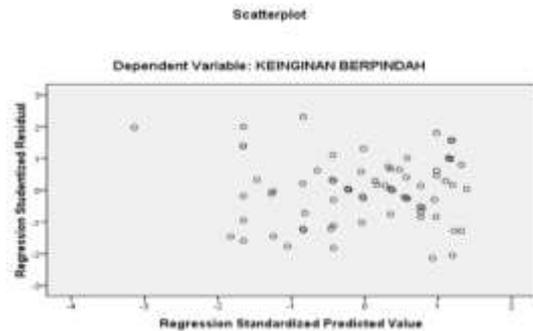
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	STRES KERJA	.633	1.580
	KEPUASAN KERJA	.633	1.580

a. Dependent Variable: KEINGINAN BERPINDAH

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinieritas atau dapat dipercaya dan obyektif. Menurut Gujarati (2003 : 362), jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2

Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

Mengacu pada pendapat Imam Ghozali (2001), mengungkapkan bahwa “Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis yang akan diuji pada pengujian secara simultan ini adalah:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ Stres kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat.

$H_1 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat. Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 atau 5% Kriteria : tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan terima H_1

Tabel 3

Tabel Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.235 625	2	117.813	64.939	.000 ^b
	Residual	126.995	70	1.814		
	Total	362.620	72			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: KEINGINAN BERPINDAH

Hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ Stres Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah karyawan pada PT. Dekatama

Centra Kota Bandung Jawa Barat

$H_1: \beta \neq 0$ Kepuasan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada PT. PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untuk $df_1 = k = 3$ dan untuk $df_2 = n - k = 72 - 3 = 69$ sehingga didapat f_{tabel} (2 ; 69), sebesar 3,13

Kriteria : Tolak H_0 jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, terima H_1

Tolak H_1 jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, terima H_0

Hasil *output* SPSS diperoleh nilai f_{hitung} 64,939 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} ($64,939 > 3,03$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh antaran Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Keinginan Berpindah karyawan teknisi pada PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat Jika digambarkan, nilai f_{hitung} dan f_{tabel} untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak pada gambar 2. Berdasarkan kurva uji hipotesis, dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} sehingga H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui Kepuasan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Keinginan Berpindah karyawan teknisi pada PT. Dekatama Centra Bandung Jawa Barat

Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Pengujian hipotesis parsial (uji-t) dilakukan untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel bebas yakni Stress Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yakni Keinginan Berpindah (Y) dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4

Tabel Uji-T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.075	.858			-1.240	.000
STRESS KERJA	.802	.127	.847		6.378	.000
KEPUASAN KERJA	-.248	.088	-.276		-2.794	.001

• Hipotesis X_1

$H_0: \beta_1 = 0$ stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah PT. Dekatama Centra Bandung Jawa Barat

$H_1: \beta_1 \neq 0$ stress kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah PT. Dekatama Centra Bandung Jawa Barat

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, $dk = 69$, sehingga diperoleh t_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar - 1.994 dan 1.994.

Kriteria : Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, terima H_1

Tolak H_1 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$, terima H_0

Dari tabel hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel stress kerja terhadap keinginan berpindah karyawan sebesar 6,378 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,378 > 1.994$.) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan i pada PT. Dekatama Centra Bandung Jawa Barat Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut :

Berdasarkan kurva uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. Dekatama Centra Bandung Jawa Barat sehingga hipotesis penelitian diterima.

Adapun gambar perbandingan pengaruh antar variable adalah sebagai berikut :

Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah secara parsial dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan berpindah secara parsial.

Taraf Signifikansi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

- a. jika nilai t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima.
- b. jika nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1) Pengujian Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah

$H_1. \beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap variable keinginan berpindah.

$H_1. \beta \neq 0$, Terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel keinginan berpindah.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh stres kerja terhadap keinginan berpindah secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t dengan menggunakan SPSS 17 for windows didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel StresKerja (X_1) sebesar 6.378, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 73 - 2 - 1 = (0.05 ; 70)$ yaitu, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.378 > 1$) dan sig ($0.007 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah di PT. Dekatama Centra Bandung.

2) Pengujian Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah

$H_2. \beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah.

$H_2. \beta \neq 0$, Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah.

Selanjutnya untuk menguji apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 for window.

Dari output tabel 4.38 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 3.651 menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 73 - 2 - 1 = (0.05 ; 70)$ yaitu, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.651 >$) dan sig ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Berdasarkan kurva uji hipotesis, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. Dekatama Centra Bandung, sehingga hipotesis penelitian diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Staff PT. Dekatama Centra Bandung Jawa Bara, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres Kerja yang didalamnya diukur melalui indikator, yaitu Physical Environment Stressor, Individual Stressor, dan Group Stressor. Indikator Group Stressor memperoleh persentase

skor yang tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator individual stressor memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup stres. Namun, secara umum semua pernyataan masuk dalam kategori cukup stres. Kepuasan kerja pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat berada pada kategori baik yang terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, karyawan diberikan penagwasan untuk mempertahankan kinerja, dan terciptanya hubungan kerja yang baik antar karyawan. Indikator kepuasan terhadap promosi memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik. Sedangkan, indikator kepuasan terhadap gaji memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup puas. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup. Keinginan Berpindah pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat berada pada kategori cukup baik yang terdiri dari indikator pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Indikator pikiran untuk keluar memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup ingin. Sedangkan indikator adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang menginginkan.

2. Hubungan antara stres kerja terhadap Keinginan Berpindah memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil T Hitung lebih besar dari T Tabel yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap Keinginan Berpindah pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah memiliki hubungan negatif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil T Hitung lebih kecil dari T Tabel yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dari Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat.

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat. Maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Penerapan hasil dari penelitian yang dibuat dari variabel Stres Kerja masih berjalan cukup baik pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat. Namun adapun yang harus diperbaiki yaitu mengenai cara komunikasi serta menahan diri dan bertindak profesional agar tidak membawa masalah pribadi terhadap pekerjaan. Setidaknya para pimpinan bisa jauh lebih memperhatikan perilaku para staff. Maka dari itu diharapkan perusahaan lebih bisa peka terhadap kondisi yang terjadi.
2. Penerapan Kepuasan Kerja sudah berjalan baik pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat. Namun adapun hal yang perlu ditingkatkan adalah dengan semakin menyesuaikan gaji setiap karyawan yang ada dengan beban kerja atau tanggung jawab yang mereka terima. Hal ini bukti sebagai penghargaan bagi setiap karyawan untuk termotivasi dalam bekerja lebih baik lagi serta bisa meningkatkan promosi jabatan bagi staff itu sendiri.
3. Keinginan Berpindah Karyawan masih berjalan cukup baik pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat. Namun, adapun yang perlu diperbaiki adalah perihal penerapan

sistem kerja yang baik dan tidak memberatkan karyawan seperti adanya pemberian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Sehingga tidak akan mungkin terjadi keinginan berpindah dari para staff. Selain itu, kepuasan kerja dari berbagai indikator yang sudah dijelaskan di bab sebelumnya pun perlu di cermati dan diperhatikan oleh pimpinan perusahaan agar para staff bisa menunjukkan potensi terbaiknya dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Pengaruh antara Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat. pada kondisi ini perusahaan diharapkan dapat tetap memastikan selalu kenyamanan kerja karyawan untuk bekerja secara aman. Sehingga karyawan mampu bekerja secara fokus dengan tidak berpikiran hal-hal yang dapat menyela mereka saat bekerja.
5. Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat dengan kondisi ini diharapkan perusahaan lebih mampu memberikan kepuasan kerja yang sesuai kepada setiap karyawan dengan melihat beban kerja dan tanggung jawabnya agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, sehingga karyawan tidak memikirkan kembali untuk mencari pekerjaan baru.

DAFTAR PUSTAKA

Nurul Hidayati Dewi Trisnawati (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bag. Marketing* PT. Wahana Sahabat Utama, Vol. 11. No. 1 2016

Gishella Paat, Bernhard Tewel, Arazzi Bin H. Jan (2017) *Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja terhadap turnover intention karyawan kantor pusat* Pt. Bank sulutgo manado, Vol. 5. No. 3 2017

Qureshi et. Al. (2013) *Relationship beteween job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What We Know, What Should We Know*

Muhammad Irfan Nasution (2017), *Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap*

turnover Intention Medical Representative. Vol. VII, No. 3 Okt 2017

- Agung AWS Waspodo Dkk (2013) *Pengaruh kepuasan kerja dan Stres kerja terhadap Turnover pada karyawan PT. Unitex Bogor*. Vol. 4 No. 1
- Mustafa Günalan & Adnan Ceylan (2015) *The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals*. International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 10; 2015 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119
- Mona Tiorina Manurung, Intan Ratnawati (2012) *Analisis Pengaruh Stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention Karyawan STIKES Widya Husada Semarang* Vol. I, No. 4
- Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan (2013) *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions terhadap Cv. Industri Keramik Surabaya*. Vol. VII, No. 1
- Yucel Ilhami. (2012) *Examining The Relationships among job Satisfaction, Organizational Commitmen, and Turnover Intention an Empirical Study* International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 20; 2012 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119
- Lita Wulantika. 2017. *Analisis Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Leading Garment Bandung*. JURIS,A. Vol. 2, No. 2, Februari 2018.
- Isniar Budiarti, Mutiara Indah Ayu. 2015. *Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation Bandung*.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Offset
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Penekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* Bandung: CV Alfabea
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung media.
- Umi Narimawati. 2010. *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis.
- Umi Narimawati. 2007. *Teknik-Teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi – Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha ilmu.

