

PENGARUH JOB STRESS DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP TURN OVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. GARUDA FOOD SAMARINDA

Muhammad Ilham

Abstrak

Dalam hubungannya dengan sumberdaya manusia, perubahan kondisi lingkungan perusahaan baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi *career development* (pengembangan karir) dan *job stress* (stress kerja) karyawan yang dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turn over intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turn over* yang sebenarnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda dan mengetahui pengaruh *career development* terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda, dikarenakan nilai signifikan *job stress* $0,007 < 0,05$. Jadi semakin meningkat stres kerja maka *turn over intention* juga meningkat. *Career development* berpengaruh signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda, dikarenakan nilai signifikan *career development* $0,002 < 0,05$. Disarankan pimpinan atau manajer PT. Garuda Food Samarinda diharapkan untuk membantu karyawan mengatasi masalah stres kerja tersebut, salah satunya dengan mengadakan program konseling.

Kata Kunci : *Job Stress, Career Development, Turn Over Intention Karyawan.*

Abstract

In conjunction with human resources, changes in environmental conditions the company both internally and externally, directly or indirectly may affect career development (career development) and job stress (stress work) employees who may pose an intention to move for employees (turnover intention) which can ultimately cause the actual turnover. The purpose of this study was to determine the effect of stress on your job turnover intention of employees at PT. Garuda Food Samarinda and determine the influence of career development on employee turnover intention in PT. Garuda Food Samarinda.

The results showed that job stress significant effect on turnover intention of employees at PT. Garuda Food Samarinda, job stress due to the significant value $0.007 < 0.05$. So increasing the work stress has also increased turnover intention. Career development significant effect on turnover intention of employees at PT. Garuda Food Samarinda, career development due to the significant value of $0.002 < 0.05$. Suggested leader or manager of PT. Garuda Food Samarinda expected to help employees cope with work stress problems, one of them to hold a counseling program.

Keywords: *Job Stress, Career Development, Turn Over Intention Employees.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Turn over intention menurut Cotton dan Tuttle (1986) dalam Wahyuningtyas (2013:2) diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu menurut Maertz dan Campion (1998) dalam Samad (2006:18) proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turn over intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka *turn over* yang sebenarnya.

Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turn over intention*, para peneliti telah menggali berbagai faktor yang mempengaruhi turnover intention tersebut, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Vandenberg dan Nelson (1999) dalam Ishaq (2010:3) yang mengemukakan bahwa *career development* (pengembangan karir) dan *job stress* (stress kerja) karyawan sebagai *predictor* munculnya *turn over intention*.

Terdapat banyak penelitian mengenai stress kerja karyawan. Robbins (2003:48) mendefinisikan stress sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Sementara itu Schuler dan Jackson (1996) dalam Robins (2003:49) mengemukakan bahwa terdapat empat penyebab umum stress bagi banyak pekerja adalah *supervisor* (atasan), *salary* (gaji), *security* (keamanan) dan *safety* (keselamatan). Aturan-aturan yang kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama stress. Gaji dapat menjadi penyebab stress bila dianggap tidak diberikan secara adil. Para pekerja juga dapat mengalami stress ketika merasa tidak pasti dalam hubungan dengan keamanan pekerjaan. Bagi banyak pekerja, rendahnya keamanan kerja dapat menimbulkan stress. Ketakutan akan

kecelakaan di tempat kerja dan cedera-cedera serta ancaman kematian juga dapat menimbulkan stress bagi banyak pekerja.

Stress kerja mempengaruhi dengan intensi *turn over intention* karena stress berkaitan dengan tanggapan penyesuaian individu atas berbagai tekanan hidup terutama yang terjadi di tempat kerja. Pengaruh stress kerja terhadap *turn over intention* bisa terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini mengingat banyaknya dampak negatif yang dapat ditimbulkan dari stress kerja. Stress yang tinggi dapat menimbulkan penyempitan perspektif berpikir, penurunan kapasitas memori, penurunan daya evaluasi terhadap pilihan alternatif dan hasil kerja yang memburuk yang membuat timbulnya niat untuk pindah kerja.

Sesuai hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhanto (2009) menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention* pada karyawan di Bank Internasional Indonesia. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Waspodo (2013) yang menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor.

Selain stress kerja, faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah *career development* (pengembangan karir). Kinerja karyawan yang berhubungan dengan jenjang karir dalam hal ini banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan pegawainya. Salah satu diantaranya adalah dengan diperolehnya pekerjaan sesuai bakat, minat dan kemampuan. Masih sedikit perusahaan yang merencanakan pengembangan karir karyawan dengan dasar dan pertimbangan yang tidak jelas dan tidak terukur. Apabila kondisi tersebut tidak segera diperbaiki dapat berdampak pada hilangnya semangat karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Dimana pengembangan karir belum dilaksanakan dengan pola yang terarah tetapi lebih banyak dilakukan dengan cara trial and error, sehingga karyawan lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Hal ini ditunjang oleh penelitian yang dilakukan oleh Ishaq (2010) menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention* pada perusahaan PT. BNI (Persero) Tbk (Divisi teknologi). Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara jenjang karir terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Indomahkota Cabang Pekanbaru.

PT. Garuda Food Samarinda merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan dan minuman yang memiliki cabang di Kota Samarinda. Fenomena masalah yang dihadapi perusahaan ini yaitu banyak karyawan yaitu *sales promotion girl* (SPG) dan *sales promotion boy* (SPB) yang berniat berhenti kerja (*turn over intention*) dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turn over*). Hal ini didukung pula berdasarkan data yang diperoleh, diketahui jumlah karyawan bagian SPG/SPB PT. Garuda Food Samarinda tiga tahun terakhir terus mengalami penurunan, yaitu pada tahun 2012 terdapat 54 karyawan, tahun 2013 terdapat 47 karyawan dan tahun 2014 menjadi 40 karyawan.

Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan pimpinan PT. Garuda Food Samarinda mengungkapkan bahwa setidaknya dalam setiap bulan selalu ada karyawan SPG/SPB yang mengundurkan diri dengan beberapa alasan. Alasan yang paling sering diungkapkan adalah menemukan tempat bekerja yang baru dan yang lebih baik dari segi gaji dan tunjangan. Hasil wawancara pendahuluan dengan karyawan PT. Garuda Food Samarinda, terdapat beberapa karyawan yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi yaitu jumlah pekerjaan yang terlalu banyak. Dimana karyawan sering *double job* akibat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, seperti karyawan yang tugasnya sebagai SPG/SPB di salah satu pusat perbelanjaan juga harus kerja menjadi SPG/SPB di setiap acara pameran yang sering diadakan perusahaan serta membuat laporan dan menyiapkan *stand* pameran tersebut. Akan tetapi

tingginya beban kerja tersebut tidak sesuai dengan gaji yang kurang memadai atau tidak ada insentif, hal tersebut dapat menimbulkan stress kerja pada pegawai. Selain itu, karyawan juga menyatakan tingkat keahlian atau kemampuan dalam mempromosikan produk PT. Garuda Food Samarinda dituntut harus tinggi, hal ini dikarenakan target penjualan yang ditetapkan terus meningkat setiap bulannya. Akan tetapi walaupun target penjualan karyawan meningkat setiap bulannya, karyawan khususnya bagian SPG/SPB menyatakan tidak adanya penghargaan dari perusahaan berupa penetapan rencana karir bagi karyawan yang jelas.

Berdasarkan uraian itu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh *Job Stress* dan *Career Development* Terhadap *Turn Over Intention* Karyawan Pada PT. Garuda Food Samarinda".

Perumusan Masalah

1. Apakah *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda ?
2. Apakah *career development* berpengaruh signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh *career development* terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda.

Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
Sebagai referensi penelitian dalam penulisan skripsi mengenai pengaruh *job stress* dan *career development* terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda.
2. Secara Praktis
Memberikan informasi kepada PT. Garuda Food Samarinda mengenai pentingnya

pengendalian *job stress* dan *career development* sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengurangi *turn over intention* karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Turn Over Intention

Robbins (2003:120) mendefinisikan *turn over* sebagai pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan. Indikasi terjadinya turnover intentions menurut Harnoto (2002:51) adalah sebagai berikut :

1. Absensi yang meningkat
2. Mulai malas bekerja
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
4. Peningkatan protes terhadap atasan
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Job Stress (Stress Kerja)

Menurut Margiati (1999) yang dikutip oleh Yunus (2011:12), mendefinisikan stress sebagai reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak mengatasinya. Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stress antara lain menurut Margiati (1999) yang dikutip oleh Yunus (2011:34) sebagai berikut :

- a. Bekerja melewati batas kemampuan.
- b. Keterlambatan masuk kerja yang sering.
- c. Ketidakhadiran.
- d. Kesulitan membuat keputusan.
- e. Membuat kesalahan yang disengaja.
- f. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan.
- g. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri.
- h. Kesulitan berhubungan dengan orang lain.
- i. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat.
- j. Menunjukkan gejala fisik sering sakit seperti pada alat pencernaan, tekanan

darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Career Development (Pengembangan Karir)

Menurut Nawawi (2001:289) mengatakan pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Menurut Handoko (2000:131) ada beberapa kegiatan pengembangan karir individual yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Exposure
3. Permintaan berhenti
4. Kesetiaan organisasional
5. Mentors dan sponsors
6. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Job Stress Terhadap Turn Over Intention Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Suhanto (2009) menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention* pada karyawan di Bank Internasional Indonesia. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Wasposito (2013) yang menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan *job stress* merupakan faktor yang mempengaruhi *turn over intention*. Hal ini dikarenakan tingkat stress kerja yang tinggi dapat meningkatkan *turn over intention* karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : *Job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda.

Pengaruh Job Stress Terhadap Turn Over Intention Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ishaq (2010) menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention* pada

perusahaan PT. BNI (Persero) Tbk (Divisi teknologi). Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara jenjang karir terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Indomahkota Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan *career development* merupakan faktor yang mempengaruhi *turn over intention*. Hal ini dikarenakan tingkat pengembangan karir yang tinggi dapat menurunkan *turn over intention* karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :
 H_2 : *Career development* berpengaruh signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai, maka jenis penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan rancangan *cross sectional*.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni – Juli tahun 2016 di PT. Garuda Food Samarinda.

Variabel Penelitian

1. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah *turn over intention*.

2. Variabel bebas atau *independent Variable* (X)

Variabel bebas pada penelitian ini adalah *job stress* dan *career development*.

Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Independen (X)

No	Variabel Independen	Defenisi Operasional	Alat Ukur
1	<i>Job Stress</i> (X ₁)	Reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak	Wawancara dan Kuesioner

		mengatasinya, meliputi : a. Keterlambatan masuk kerja. b. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan. c. Kesulitan berhubungan dengan orang lain. d. Menunjukkan gejala fisik sering sakit.	
2	<i>Career Development</i> (X ₂)	Usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja, meliputi : a. Prestasi kerja b. Exposure c. Kesetiaan organisasional d. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh	Wawancara dan Kuesioner

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Dependen (Y)

No	Variabel Dependen	Defenisi Operasional Konsumen	Alat Ukur
1	<i>Turn over intention</i> (Y)	Tindakan penarikan diri (<i>with drawal cognitions</i>) yang dilakukan pegawai, dengan indikator : a. Absensi yang meningkat b. Mulai malas bekerja c. Peningkatan protes terhadap atasan d. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.	Wawancara dan Kuesioner

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Garuda Food Samarinda yaitu 40 orang.

Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampling yang digunakan *total sampling* yaitu suatu teknik penentuan sampel bilamana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Garuda Food Samarinda yaitu 40 orang.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum instrumen digunakan dilakukan uji coba terlebih dahulu yaitu

dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji coba kuesioner mengambil 20 Karyawan PT. Garuda Food Samarinda.

1. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan alat bantu SPSS versi 19,0 (Arikunto, 2006), sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{(N)(SD_x)(SD_y)}$$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk variabel penelitian menggunakan rumus *Alfa Cronbach* dengan alat bantu SPSS versi 19,0, dimana r_{11} dikatakan reliabel apabila hasilnya lebih besar dari r tabel (Sugiyono, 2010) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Teknik Pengumpulan Data

Didalam melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan cara sebagai berikut :

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Rumus regresi linier berganda menurut Rangkuti (2006:263) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

2. Perhitungan koefisien korelasi (R)

Rangkuti (2006:264) menyatakan bahwa koefisien korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y + b_5 \sum X_5 Y}{\sum Y^2}$$

3. Perhitungan koefisien determinasi (R^2)

Rangkuti (2006:265) menyatakan bahwa koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y + b_5 \sum X_5 Y}{\sum Y^2}$$

3. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui kelayakan model regresi. Sehingga dapat disimpulkan, pada pendekatan *probabilistic* jika nilai signifikansi $\leq \alpha = 0,05$ maka ada korelasi yang signifikan.

4. Uji t

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikatnya. Sehingga dapat disimpulkan, pada pendekatan *probabilistic* jika nilai signifikansi $\leq \alpha = 0,05$ maka ada korelasi yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. Garuda Food Samarinda

Garuda Food Group adalah perusahaan makanan dan minuman di bawah kelompok usaha Tudung (Tudung Group). Selain Garuda Food Group, Tudung Group juga menaungi SNS Group (PT. Sinar Niaga Sejahtera) bergerak di bisnis distribusi logistik, PT. Bumi Mekar Tani (BMT) fokus di bidang plantationas, PT. Nirmala Tirta Agung (NTA) bisnis air minum dalam kemasan kaleng bermerek Prestine dan Global Solution Institute (GSI) bergerak di bidang pelayanan jasa pelatihan, seminar, event organizer, dan konsultasi manajemen. Visi PT. Garuda Food Putra Putri Jaya yaitu "Menjadi salah satu perusahaan terbaik di industri makanan dan minuman di Indonesia dalam aspek profitabilitas, penjualan dan reputasi konsumen melalui karya yang kreatif dari seluruh karyawan yang kompeten".

Hasil Penelitian

Adapun karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

1. Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Umur Responden Tahun 2016

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20 - 24 Tahun	15	37,5
25 - 29 Tahun	24	60
30 - 34 Tahun	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Diolah berdasarkan lampiran 3 Tahun 2016

2. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden Tahun 2016

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	13	32,5
Perempuan	27	67,5
Jumlah	40	100

Sumber : Diolah berdasarkan lampiran 3 Tahun 2016

3. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Distribusi Berdasarkan Pendidikan Responden Tahun 2016

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMU/Sederajat	32	80
S1	8	20
Jumlah	40	100

Sumber : Diolah berdasarkan lampiran 3 Tahun 2016

4. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja di PT. Garuda Food Samarinda yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Berdasarkan Masa Kerja Responden Tahun 2016

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 Tahun	25	62,5
2 Tahun	10	25
3 Tahun	5	12,5
Jumlah	40	100

Sumber : Diolah berdasarkan lampiran 3 Tahun 2016

Analisis

1. Uji Validitas

a. Variabel *Turn Over Intention* (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel *Turn Over Intention* (Y)

No	Corrected Item - Total Correlation	r tabel	Hasil Uji Validitas
b1	0,802	0,4438	Valid
b2	0,461	0,4438	Valid
b3	0,756	0,4438	Valid
b4	0,802	0,4438	Valid

Sumber : Diolah berdasarkan lampiran 2 Tahun 2016

b. Variabel *Job Stress* (X₁)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel *Job Stress* (X₁)

No	Corrected Item - Total Correlation	r tabel	Hasil Uji Validitas
c1	0,831	0,4438	Valid
c2	0,966	0,4438	Valid
c3	0,966	0,4438	Valid
c4	0,966	0,4438	Valid

Sumber : Diolah berdasarkan lampiran 2 Tahun 2016

c. Variabel *Career Development* (X₂)

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel *Career Development* (X₂)

No	Corrected Item - Total Correlation	r tabel	Hasil Uji Validitas
d1	0,993	0,4438	Valid
d2	0,994	0,4438	Valid
d3	0,994	0,4438	Valid
d4	0,983	0,4438	Valid

Sumber : Diolah berdasarkan lampiran 2 Tahun 2016

3. Uji Reliabilitas

a. Variabel *Turn Over Intention* (Y)

Nilai r Alpha : 0,846 > nilai r tabel : 0,4438, maka 4 item pertanyaan variabel *turn over intention* adalah reliabel (nilai r alpha berdasarkan lampiran 2).

b. Variabel *Job Stress* (X₁)

Nilai r Alpha : 0,953 > nilai r tabel : 0,4438, maka 4 item pertanyaan variabel *job stress* adalah reliabel (nilai r alpha berdasarkan lampiran 2).

c. Variabel *Career Development* (X₂)

Nilai r Alpha : 0,996 > nilai r tabel : 0,4438, maka 4 item pertanyaan

variabel *career development* adalah reliabel (nilai r alpha berdasarkan lampiran 2).

Analisis Deskriptif

Adapun deskriptif pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 10. Deskriptif Variabel *Job Stress*, *Career Development* dan *Turn Over Intention* Karyawan Pada PT. Garuda Food Samarinda

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
<i>Turn Over Intention</i>	40	14,63	5,674
<i>Job Stress</i>	40	13,60	4,125
<i>Career Development</i>	40	14,18	4,212

Sumber : Diolah berdasarkan lampiran 4 Tahun 2016

Analisis Pengaruh *Job Stress* dan *Career Development* Terhadap *Turn Over Intention* Karyawan Pada PT. Garuda Food Samarinda

Tabel 11. Pengaruh *Job Stress* dan *Career Development* Terhadap *Turn Over Intention* Karyawan Pada PT. Garuda Food Samarinda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,849 ^a	0,720	0,705	3,082

Sumber : Diolah berdasarkan lampiran 4 Tahun 2016

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel 4.9, diketahui sebagai berikut :

1. Nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,849 atau 84,9%, hal ini menunjukkan bahwa hubungan *job stress* dan *career development* terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda adalah sangat kuat.
2. Nilai koefisien determinasi (r^2) adalah 0,720, hal ini berarti bahwa pengaruh *job stress* dan *career development* terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda sebesar 72%, sedangkan sisanya 28% kinerja karyawan PT. Garuda Food Putra Putri Jaya Samarinda diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 12. Uji-F Pengaruh *Job Stress* dan *Career Development* Terhadap *Turn Over Intention* Karyawan Pada PT. Garuda Food Samarinda

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	904,036	2	452,018	47,603	0,000 ^b
	Residual	351,339	37	9,496		
	Total	1255,375	39			

Sumber : Diolah berdasarkan lampiran 4 Tahun 2016

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada Tabel 4.10., diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ yang berarti model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh *job stress* dan *career development* terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda.

Uji t Pengaruh *Job Stress* dan *Career Development* Terhadap *Turn Over Intention* Karyawan Pada PT. Garuda Food Samarinda

Tabel 13. Uji-t Pengaruh *Job Stress* dan *Career Development* Terhadap *Turn Over Intention* Karyawan Pada PT. Garuda Food Samarinda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,631	1,738		0,939	0,354
	<i>Job Stress</i>	0,538	0,384	0,391	1,401	0,007
	<i>Career Development</i>	0,631	0,376	0,468	1,678	0,002

Sumber : Diolah berdasarkan lampiran 4 Tahun 2016

1. Variabel *Job Stress* (X_1)
Nilai signifikan *job stress* (X_1) adalah $0,007 < 0,05$ yang berarti *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda.
2. Variabel *Career Development* (X_2)
Nilai signifikan *career development* (X_2) adalah $0,002 < 0,05$ yang berarti *career development* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda.

Pembahasan

Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turn Over Intention* Karyawan Pada PT. Garuda Food Samarinda

Berdasarkan hasil penelitian nilai signifikan *job stress* (X_1) adalah $0,007 < 0,05$ yang berarti *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda, yang berarti H_1 diterima yaitu *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhanto (2009) yang menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mampu menurunkan niat untuk pindah. Hasil dari *Structural Equation Modeling* (SEM) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah, dan juga terdapat pengaruh negatif dan tidak langsung antara iklim organisasi dan niat untuk pindah. Pengaruh dari stres kerja terhadap niat untuk pindah lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh dari iklim organisasi terhadap niat untuk pindah.

Stres pada umumnya terjadi karena seseorang menerima sebuah kondisi yang tidak diharapkan dari lingkungannya, sehingga menimbulkan reaksi-reaksi tertentu. Selye dalam Aninditas (2006:63) mengemukakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berpikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya.

Secara keseluruhan dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turn over intention* adalah signifikan, memiliki hubungan cukup kuat secara simultan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda. Memiliki nilai untuk stres kerja positif (searah) artinya jika stres kerja meningkat maka *turn over intention* juga meningkat.

Pengaruh *Career Development* Terhadap *Turn Over Intention* Karyawan Pada PT. Garuda Food Samarinda

Berdasarkan hasil penelitian nilai signifikan *career development* (X_1) adalah $0,002 < 0,05$ yang berarti *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda, yang berarti H_2 diterima yaitu *career development* berpengaruh signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara jenjang karir dan kompensasi terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Indomahkota Cabang Pekanbaru.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan / organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karier pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karier adalah salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Dari uraian diatas berarti pembinaan karier tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf (staffing). Dari kegiatan-kegiatan manajemen SDM tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkatkan sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan.

Adanya pengembangan karir yang menjanjikan juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sekaligus menurunkan *turn over intention*. Jadi semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

PENUTUP

Simpulan

1. Nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,849 atau 84,9%, hal ini menunjukkan bahwa hubungan *job stress* dan *career development* terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda adalah sangat kuat dan nilai koefisien determinasi (r^2) adalah 0,720, hal ini berarti bahwa pengaruh *job stress* dan *career development* terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda sebesar 72%, sedangkan sisanya 28% kinerja karyawan PT. Garuda Food Putra Putri Jaya Samarinda diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. *Job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda, dikarenakan nilai signifikan *job stress* $0,007 < 0,05$. Jadi semakin meningkat

stres kerja maka *turn over intention* juga meningkat.

3. *Career development* berpengaruh signifikan terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda, dikarenakan nilai signifikan *career development* $0,002 < 0,05$. Jadi semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada menurunnya *turn over intention* karyawan pada PT. Garuda Food Samarinda.

Saran

1. Pimpinan atau manajer PT. Garuda Food Samarinda diharapkan untuk membantu karyawan mengatasi masalah stres kerja tersebut, salah satunya dengan mengadakan program konseling.
2. Perusahaan PT. Garuda Food Samarinda diharapkan dapat menyetujui dan merestui program-program departemen personalia seperti mengadakan program-program latihan, kursus-kursus pengembangan karier dan sebagainya. Sehingga dengan demikian pihak manajemen (pimpinan) selalu "*well-informed*" mengenai upaya-upaya karier personalia dalam organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindita, S. 2006. *Stres kerja dan Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kecenderungan perilaku negative pegawai pada bagian kredit PT.Bank X, Tbk*. Tesis. UI. Jakarta.
- Dessler, Garry. 2005. *Human Resource Management*. Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River New Jersey.
- Djarmiko, YH. 2007. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoyo, S. 2010. *Stres pada Masyarakat Surabaya*. *Jurnal Insan Media Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Surabaya.
- Harnanto. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Prehallindo. Jakarta.
- Hasibuan, HM. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hawari, D. 2010. *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. FK UI. Jakarta.
- Ishaq, Fahreza. 2010. *Pengaruh job stress dan career development terhadap turnover intention karyawan pada perusahaan PT. BNI (Persero) Tbk (Divisi teknologi)*. *Jurnal Manajemen Universitas Bakrie* Volume 2 Nomor 1.
- Lubis, H. S. 2006. *Stres Kerja. Modul Kuliah Program Ilmu Kesehatan Masyarakat Kekhususan Kesehatan Kerja*. <http://lubis.blogspot.com>. Diakses tanggal 15 September 2013.
- Mahmoda, Siti. 2005. *Analisis Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (study Kasus Pada Kanwil VII Direktorat Jenderal Bea dan Cukai)*. *Jurnal Manajemen* Volume 4 Nomor 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Moekijat. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri Organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nababan, Syamsu. 2013. *Pengaruh Jenjang Karir dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intention Karyawan Pada PT. Indomahkota Cabang Pekanbaru*. Tesis Program Pasca Sarjana. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Nasution, H.R. 2005. *Modul Kuliah Psikologi Industri*. Program Pascasarjana. USU. Medan.
- Nawawi. 2001. *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. PT. Prenhalindo. Jakarta.
- Prihatini, L. 2007. *Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis. USU. Medan.
- Puriatarza, E. 2005. *Gambaran Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Penyakit Infeksi Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. DR. Sulianti Saroso Jakarta*. Skripsi. UI. Jakarta.
- Rangkuti, Fredy. 2006. *Riset Pemasaran*, Cetakan Keenam. Gramedia, Jakarta.
- Rini, J. 2010. *Stres Kerja*. [Http://www.Team-e-psikologi.com/www.google.com/](http://www.Team-e-psikologi.com/www.google.com/). Diakses tanggal 15 November 2015.
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Samad. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Kedelapan. Alfabeta, Bandung.
- Suhanto, Edi. 2009. *Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia)*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Suprpto, P.H. 2008. *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas Dikawasan Puncak-Cianjur*. Skripsi UIN.
- Wahyuningtyas, Ratri. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turn Over Intention Karyawan Outsourcing Kisel Di PT. Telkomsel Regional Jawa Barat*. Jurnal Universitas Telkom Volume 1 Nomor 1.
- Waspodo, Agung. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Terhadap Turnover Intention Pada PT. Unitex Di Bogor*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Volume 4 Nomor 1.
- Werther, William dan Davis Keith. 2003. *Human Resources and Personal Management*. Jakarta.
- Yunus, M. 2011. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pegawai Unit Laundri RSUD Pasar Rebo*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.