

Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dan intensi meninggalkan organisasi

Yuris Linda¹, Sri Mintarti², Robiansyah³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

¹Email: yurislinda446@gmail.com

²Email: sri.mintarti@feb.unmul.ac.id

³Email: robiansyah@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres pekerjaan organisasi komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Responden penelitian adalah 99 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan teknik yang digunakan dari Partial least Square (PLS). Hasilnya menunjukkan bahwa 1) stres pekerjaan memiliki efek positif secara signifikan terhadap organisasi meninggalkan niat. 2) pekerjaan stres memiliki efek negatif secara signifikan untuk kepuasan kerja. 3) kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap niat meninggalkan organisasi.

Kata Kunci: Stress kerja; kepuasan kerja

Effect of working stress on job satisfaction and the intention of leaving the organization

Abstract

This research aims to know the influence of stressful organizational work commitments and employee satisfaction work. The respondents research was 99 employees. Data is collected using questionnaires and techniques used from Partial least Square (PLS). The results show that 1) stress work has a significant positive effect on the organization of abandoning intentions. 2) stressful work has a significant negative effect to job satisfaction. 3) Job satisfaction significantly positively affects the intention of leaving the organization.

Keywords: Occupational stress; job satisfaction

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang berkualitas sangat erat hubungannya dalam membantu organisasi mewujudkan visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu mempertahankan karyawan dengan kinerja yang berkualitas adalah salah satu strategi organisasi agar dapat lebih berkembang karena karyawan merupakan salah satu aset penting bagi organisasi. Namun, jika intensi tingkat keluar masuk karyawan tinggi atau yang lebih dikenal dengan istilah turnover tinggi, maka akan memberi dampak negatif bagi suatu organisasi. Hal ini dikarenakan organisasi akan mencari karyawan baru yang tentunya akan membutuhkan banyak waktu dan biaya. Begitu juga bagi karyawan baru yang ada didalam organisasi, mereka membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya. Selain itu, tingginya tingkat turnover dapat menciptakan ketidakstabilan pada kondisi kerja yang akan menyebabkan organisasi menjadi tidak berjalan dengan efektif dan efisien (Wibowo, 2003). Intensi merupakan prediktor tunggal terbaik bagi perilaku yang akan dilakukan seseorang, maka intensi turnover merupakan prediktor terbaik terhadap gejala atau perilaku turnover (Sakuntala, 2012). Secara teori turnover didefinisikan sebagai pemberhentian individu dalam suatu organisasi baik pemberhentian tersebut berasal dari kemauan individu sendiri ataupun berasal dari organisasi. (Mobley, 1982)

Menurut kajian yang dilakukan oleh Almutairi, Muradi & Idrus (2010) ditemukan bahwa banyak faktor yang menyebabkan intensi turnover yaitu ketidakpuasan kerja, beban kerja, tunjangan karyawan, kurangnya rasa saling menghormati, kurangnya rasa profesionalisme, rendahnya gaji, tingkat pendidikan, citra publik, perselisihan keluarga, nilai-nilai budaya, jam kerja, adanya perasaan dilema dan takut atau khawatir tidak menikah dan administrasi yang buruk. Sedangkan Gibson, dkk dalam Augustin 2011:3 menyatakan bahwa pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya perilaku seseorang dalam suatu organisasi yaitu karakteristik individu, motivasi individu, imbalan dan stres kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi intensi turnover karyawan. Mobley (1982) seorang pakar dalam pergantian karyawan mengatakan bahwa faktor penentu utama individu keluar dari perusahaan berhubungan dengan faktor kepuasan. Banyak penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka intensi turnover akan semakin rendah. Lebih lanjut, Robbins (2003) mengungkapkan kepuasan kerja dapat dilihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sifat negatif seperti mangkir, produktifitas rendah dan kebosanan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Witasari (2009) dan diperoleh hasil bahwa ada pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan intensi turnover.

Selain faktor kepuasan kerja, stress kerja juga berpengaruh terhadap turnover karyawan. Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi turnover selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan juga memiliki gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, tidak peduli dengan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja dan secara tidak langsung mempengaruhi kondisi stress karyawan. Stress sendiri dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Menurut Miner dalam Gitosudarmo (2000) penyebab timbulnya stress dalam organisasi dapat dibedakan dalam dua kategori yaitu faktor yang bersumber di luar dan dari individu itu sendiri. Penyebab stres yang bersumber dari luar dibedakan lagi menjadi stres yang bersumber dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Sumber stres yang berasal dari individu itu sendiri, seperti kepribadiannya, kebutuhan, nilai, tujuan, umur, dan kondisi kesehatan.

Untuk itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dan intensi meninggalkan organisasi pada Bank BNI46 Cabang Samarinda. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi, dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Samarinda khususnya pada Bank BNI46 Cabang Samarinda dengan subyek penelitian adalah karyawan BNI46 Cabang Samarinda. Variabel penelitian ini adalah Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Intensi Meninggalkan Organisasi.

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Stress Kerja (X1)	Stress Kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang.	Faktor individu Faktor lingkungan Faktor organisasi	Likert
Kepuasan Kerja (Y1)	Kepuasan kerja adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja.	Gaji Promosi Rekan sekerja Pekerjaan itu sendiri	Likert
Intensi Meninggalkan Organisasi (Y2)	Intensi turnover adalah kadar atau keinginan individu untuk keluar dari keanggotan suatu organisasi dan berpindah ke organisasi lain dimana kadar atau keinginan tersebut belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi tempat karyawan bekerja. Intensi turnover diukur dengan menggunakan skala intensi turnover yang disusun berdasarkan dari aspek-aspek ketertarikan individu terhadap berbagai alternatif pekerjaan lain yang dikemukakan oleh Mobley (1982) dan Paramita (2004).	Mencari pekerjaan lain dengan insentif yang lebih baik Mencari peluang karir Mencari pekerjaan lain sesuai dengan pendidikan Mencari pekerjaan lain karena suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik.	Likert

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Metode dokumentasi dilakukan dengan cara memperoleh data dari buku-buku referensi dan jurnal, mencari informasi langsung pada internet serta majalah dan tabloid yang berhubungan dengan penelitian; 2) Metode survey digunakan untuk memperoleh informasi dari responden melalui pertanyaan-pertanyaan yang meng-ungkap tentang stress kerja, kepuasan kerja, dan intensi meninggalkan organisasi. Pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan ter-tutup. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ber-dasarkan pada Skala Likert (skala 1 sampai 5), dengan ketentuan penilaian masing-masing alternatif jawaban sebagai berikut: (a) Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5; (b) Jawaban Setuju (S) diberi skor 4; (c) Jawaban Cukup Setuju (CS) diberi skor 3; (4) Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2; (e) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan variance based atau component based dengan partial least square (PLS). Model struktural yang akan dianalisis memenuhi model rekursif dan variabel laten memiliki indikator yang bersifat formatif, refleksif, atau campuran, maka pendekatan yang paling tepat digunakan adalah PLS. PLS model structural hubungan antar variabel laten disebut dengan linier model, sedangkan model pengukuran (bersifat refleksif atau formatif) disebut outer model, sisi lain di dalam SEM tidak dibedakan dengan tegas antara keduanya, namun, terdapat istilah overall model untuk model keseluruhan, yaitu gabungan antara model structural hubungan antar-variabel laten dan model pengukuran dengan CFA (confirmatory factor analysis).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

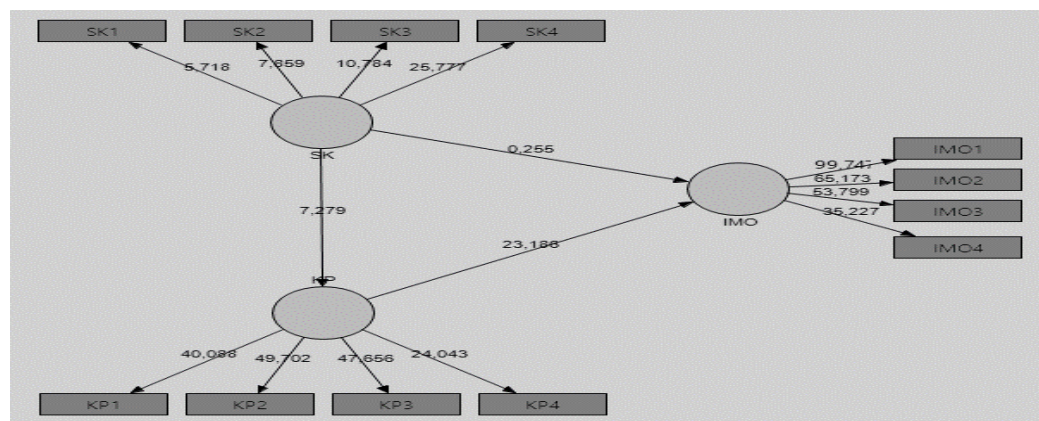
Tabel 1. *R-Square*

	R-square
Intensi Meninggalkan Organisasi	0,808646
Kepuasan Pegawai	0,213796
Stres Kerja	

Tabel diatas memberikan nilai R-square 0,808646 untuk konstruk Intensi Meninggalkan Organisasi yang berarti bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Pegawai mampu menjelaskan varians Intensi Meninggalkan Organisasi sebesar 80,86%. dan sisanya 19,14% dijelaskan oleh faktor di luar penelitian. Pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
SK -> KP	0,462381	0,476397	0,063526	0,063526	7,278582
SK -> IMO	0,426548	0,440000	0,063184	0,063184	6,750872
KP -> IMO	0,892819	0,902014	0,038507	0,038507	23,185919



Gambar 1. Output bootstrapping

Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Dari nilai Uji Hipotesis Total Effects (Mean, STDEV, T-Values) diketahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan T-statistik sebesar 7,278582 ($>1,96$). Hasil PLS menunjukkan nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,462381 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Stres Kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah positif. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa 'Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan' diterima. Data di atas menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Artinya semakin besar stress kerja, maka kepuasan kerja akan berkurang. Namun stress kerja di Bank BNI Cabang Samarinda termasuk kecil sehingga kepuasan kerja pegawai Bank BNI rata-rata baik. Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Hasil analisis tersebut mengkonfirmasi teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dalam Robbins (2001) yang menyatakan bahwa semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, maka semakin besar pula keinginan memuaskan kebutuhan yang mendasar. Konsep stres kerja sesuai dengan teori yaitu seorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Pengaruh stress kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi

Dari nilai Uji Hipotesis Total Effects (Mean, STDEV, T-Values) diketahui pengaruh stres kerja terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi dengan T-statistik sebesar 6,750872 ($>1,96$). Hasil PLS menunjukkan nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,426548 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Stres Kerja dengan intensi meninggalkan organisasi adalah positif. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ‘Stres Kerja berpengaruh terhadap intensi meninggalkan organisasi’ diterima. Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap intensi meninggalkan organisasi. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh pegawai Bank BNI Cabang Samarinda dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi. Hasil analisis yang diperoleh mengkonfirmasi teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dalam Robbins (2001) yang menyatakan pada bagian pertama yaitu makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka makin besar pula keinginan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Konsep stres kerja sesuai dengan teori yaitu stres seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan, karyawan yang memiliki stres kerja yang rendah tentunya akan berusaha semaksimal mungkin mempertahankan komitmen organisasionalnya. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Velnampy dan Aravinthan (2013) yang membuktikan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang positif dengan intensi meninggalkan organisasi. Stres kerja para pegawai mempunyai pengaruh terhadap keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi yang artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan intensi meninggalkan organisasi (Pool, 2000). Cha et al. (2011) berpendapat stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan keinginan meninggalkan organisasi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi

Dari nilai Uji Hipotesis Total Effects (Mean, STDEV, T-Values) diketahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi dengan T-statistik sebesar 23,185919 ($>1,96$). Hasil PLS menunjukkan nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,892819 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Pegawai dengan intensi meninggalkan organisasi adalah positif. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ‘Kepuasan Pegawai berpengaruh terhadap intensi meninggalkan organisasi’ diterima. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap intensi meninggalkan organisasi. Hal ini bermakna bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai Bank BNI Cabang Samarinda dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi. Kepuasan kerja muncul ketika terjadi titik temu antara harapan karyawan terhadap aspek-aspek tertentu dengan apa yang diberikan oleh organisasi. Hasil analisis yang diperoleh mengkonfirmasi teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dalam Robbins (2001) menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemenuhannya secara serentak, konsep kepuasan kerja terkait dengan teori yaitu kepuasan seorang karyawan terhadap apa yang mereka terima dari organisasi yang berdampak pada komitmen organisasional seorang karyawan terhadap organisasinya, kemudian bagian kedua dari teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) menjelaskan bahwa kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah tercapai atau terpuaskan. Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Mobley dkk (1978) dalam Novliadi (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Intensi untuk berhenti pada akhirnya memiliki hubungan signifikan terhadap turnover sebenarnya. Robbins (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan adalah sebagai berikut.

Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun begitu pula semakin menurun stres kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi meninggalkan organisasi, hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka intensi meninggalkan organisasi akan semakin naik begitu pula semakin menurun stres kerja maka intensi meninggalkan organisasi akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap intensitas meninggalkan organisasi, hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional seorang karyawan sehingga keputusan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Edisi Kelima. Rineka Cipta.
- Aurelya, Aron. 2011. *Stress Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Azwar, S., 2008. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. 1992. *Organisasi dan manajemen: Perilaku, struktur dan proses*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:: Grasindo
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Harnoto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo
- Jewell, L. N., & Siegall, M 2003. *Psikologi industri/organisasi modern*. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Juliandi, Azuar & Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Kartono, Kartini, 2005. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yoyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2008. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Salemba Empat, Jakarta.
- Mobley, W. H. 1998. *Pergantian karyawan: Sebab, akibat, dan pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Nawawi. Hadari, 2003. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 1996, *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Robbins, Stephen.P. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen.P. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2009. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Edisi 4. Jakarta. Salemba Empat Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Bandung.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dkk, 2008. Analisis Data Penelitian : Menggunakan Progam SPSS USU Press: Medan
- Sobirin, Achmad. 2007. Budaya Organisasi. Nogotirto: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Soedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Sutarto. 2002. Dasar-dasar Organisasi. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2008. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi. 2006. Manajemen Konflik dalam Organisasi, Alfabeta, Bandung.