

KORELASI ANTARA INTENSI *TURNOVER*, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. X JAMBI

Dedek Kusnadi
Fakultas Syariah, IAIN STS Jambi
Email : dedekkusnadi7@yahoo.com

ABSTRACT

This study was conducted to determine: (1) the correlation between job satisfaction and turnover intention of employees of PT. X Jambi, (2) the correlation between job stress and turnover intention of employees of PT. X Jambi and (3) the correlation between job satisfaction and job stress on employees of PT. X Jambi. The results of the study are (1) between job satisfaction and turnover intention has a negative correlation was weak and not significant, it is shown by the value of the correlation coefficient of -0.295 and opportunities are not mutually correlated 0.065 greater than the maximum terms are correlated by 0.025. It can be concluded between job satisfaction and turnover intention has not had a meaningful relationship, (2) the correlation between job satisfaction and job stress also has a weak positive correlation was not significant, it is shown by the value of the correlation coefficient of 0.024 and opportunities are not mutually correlation of 0.882 is greater than the maximum terms are correlated 0.025, (3) the correlation between job stress and turnover intention has a significant positive relationship, it is shown by the value of the correlation coefficient of 0.381 and opportunities are not mutually correlated by 0,015 less than the requirement maximum mutual correlation of 0.025. It can be concluded between job stress and turnover intention is to have a meaningful relationship.

Kata kunci : korelasi, intensi *turnover*, kepuasan kerja, stres kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan berskala besar seperti PT. X tentunya tak luput dari masalah yang selalu dapat dijumpai di setiap perusahaan yaitu *turnover*. Gejala-gejala seperti karyawan yang malas-malasan dalam bekerja dan sering terlambat atau bahkan absen diakui beliau sangat mengganggu kinerja perusahaan sebelum akhirnya karyawan tersebut keluar atau melakukan *turnover*. Posisi yang kosong tersebut jika tidak digantikan dan diisi dengan orang yang sesuai juga tentunya akan menjadi kerugian yang menghambat produktivitas perusahaan. Beban kerja menjadi dilimpahkan kepada rekan satu divisi yang kemudian menjadikan kondisi kerja yang *stressful* karena beban kerja yang dilimpahkan tersebut. Di sisi lain, ketika mencari atau merekrut seseorang yang sesuai untuk menempati posisi yang kosong tersebut, tentunya perusahaan membutuhkan waktu dan anggaran ekstra untuk melakukan *recruitment* serta *training* yang diperlukan para karyawan baru, belum lagi jika individu yang melakukan *turnover* tersebut adalah orang-orang kepercayaan perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan untuk mengambil keputusan penting dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan, serta rahasia perusahaan yang di bawa

oleh individu tersebut. Hal ini tentunya menjadi dilema tersendiri bagi perusahaan dan merugikan tentunya.

PT. X yang merupakan kategori perusahaan multinasional dan sudah berdiri puluhan tahun ini sudah seharusnya memiliki sistem manajemen yang baik serta mampu menangani atau memiliki langkah-langkah preventif dalam menghadapi *turnover*. *Turnover* pasti ada pada setiap perusahaan, namun kali ini agak tidak wajar, karena tingkat *turnover* nya sangat tinggi, melebihi batas normal dan terus terulang. Hal inilah yang kemudian menjadi latar belakang dilakukan penelitian mengenai intensi *turnover* dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan stres kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan PT. X Jambi, (2) Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan intensi *turnover* pada karyawan PT. X Jambi, (3) Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja pada karyawan PT. X Jambi.

MATERI DAN METODA

Landasan Teori

Intensi *Turnover*

Turnover, menurut McEvoy dan Lascio (dalam Hom & Griffeth, 1995) memiliki suatu pengertian yaitu terhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dan karyawannya. Definisi *turnover* menurut Mobley (1986) adalah keluarnya karyawan dari perusahaan dengan sendirinya.

Handoyo (dalam Novliadi, 2007) berpendapat bahwa keinginan untuk berpindah kerja (intensi *turnover*) merupakan peramal atau prediktor terbaik bagi perilaku *turnover* (pindah kerja yang sesungguhnya), intensi *turnover* merupakan tanda awal terjadinya *turnover*. Terdapat hubungan yang signifikan antara keinginan pindah kerja dengan perilaku pindah kerja yang terjadi. Pada intensi *turnover* ini tercakup pengertian keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Menurut Mobley (dalam Rivai, 2001), intensi *turnover* merupakan variabel yang paling berhubungan dan paling banyak menjelaskan perilaku *turnover*. Menurut Suwandi dan Indriartoro (dalam Toly, 2001), *turnover intention* (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan. Keinginan berpindah (*turnover intention*) mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi. (Rivai, 2001).

Faktor Penyebab Intensi *Turnover*

Smith dan Speight (2004) menyatakan bahwa *turnover* dipengaruhi oleh beberapa hal:

1. *Autonomy* (Otonomi)

Sebuah derajat atau tingkat kebebasan dan kebijaksanaan diperbolehkan untuk seorang karyawan atas pekerjaannya. Sebagai aturan umum, pekerjaan dengan tingkat otonomi yang tinggi menimbulkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja yang lebih besar dalam karyawan.

2. *Challenge* (Tantangan)

Adanya suatu situasi dan kondisi yang kompetitif serta adanya tantangan bagi karyawan untuk membuktikan kemampuannya.

3. *Entrepreneur* (Kemampuan Wirausaha)

Kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan suatu produk atau bisnis baru perusahaan milik sendiri dengan menggunakan sumber daya (keuangan, bahan baku, dan tenaga kerja) dengan sebaik-baiknya dengan tujuan untuk mendapat laba (*profit*) sebanyak-banyaknya.

4. *Geographic Security* (Keselamatan Geografis)

Kondisi serta tingkat keamanan di sekitar lingkungan kerja.

5. *Job Security* (Jaminan Kerja)

Jaminan kerja adalah suatu perasaan aman yang dimiliki karyawan untuk dapat tinggal di pekerjaan selama yang mereka mau. Rasa aman yang dimaksud kurang lebihnya merupakan jaminan bahwa karyawan memiliki kontinuitas dalam pekerjaan mereka. Jaminan kerja biasanya timbul dari adanya kontrak kerja yang mencegah pemutusan sewenang-wenang, PHK, atau penutupan pabrik.

6. *Lifestyle* (Gaya Hidup)

Sebuah cara hidup individu, keluarga (rumah tangga), dan masyarakat, yang dimanifestasikan dalam menghadapi lingkungan fisik, psikologis, sosial, dan ekonomi sehari-hari.

7. *Managerial Competencies* (Sistem Manajemen)

Karakteristik pribadi atau sifat-sifat yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk mengelola perusahaan. Kompetensi manajerial (juga dikenal sebagai kompetensi pembinaan) meliputi kompetensi teknis, kompetensi konseptual, dan kompetensi manusia. Seorang pemimpin yang baik memerlukan kompetensi untuk mengelola perusahaan atau orang-orang yang dipimpinya.

8. *Service* (Pelayanan)

Segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh kantor yang dapat melibatkan barang maupun jasa dalam rangka pemenuhan kebutuhan demi tercapainya tujuan organisasi.

9. *Technical Competence* (Keahlian Karyawan)

Kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini meliputi pengetahuan dan keterampilan serta praktik-praktik yang diperlukan dalam pelaksanaan dan kesuksesan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Locke (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Hopccl (dalam Wexley & Yukl, 1997) mendefinisikan kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Menurut Robbins (2005) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan tidak hanya menyelesaikan laporan, menunggu

pelanggan, mengemudi mobil dan lainnya tetapi pekerjaan juga membutuhkan interaksi dengan pimpinan dan rekan kerja, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Robbins juga menjabarkan hal-hal yang menentukan kepuasan kerja sebagai berikut :

a. *Nature of Work* (pekerjaan itu sendiri)

Pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan sehari-hari sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan pengalaman. Lingkungan kerja, pengalaman kerja, termasuk juga menyenangkan atau tidaknya pekerjaan bagi karyawan tersebut. Pemimpin perusahaan sering membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan untuk mendukung kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan tersebut mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, menghindari kebosanan dan mengusahakan karyawan untuk tepat pada pekerjaannya. (Manullang, 1994)

b. *Supervision* (pengawasan)

Usaha yang dilakukan atasan kepada para karyawan yang ada dibawahnya dalam bentuk bimbingan dan dorongan mendengarkan keluhan, membantu, serta menunjukkan jalan keluar kepada karyawan agar dapat berhasil. Hal ini berarti seorang supervisor harus memiliki :

1. Kecakapan teknis : kecakapan dalam menggunakan metode dan alat kerja dalam proses produksi.
2. Kecakapan konseptual : kemampuan memahami kerumitan seluruh organisasi, sehingga tindakan yang diambil selalu dalam usaha merealisasi tujuan organisasi.
3. Kecakapan kemanusiaan : kemampuan untuk bekerja di dalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan. (Manullang, 1994)

c. *Present pay* (gaji saat ini)

Kompensasi tetap untuk pekerjaan dan pelayanan yang telah dilakukan, dibayarkan kepada seseorang secara teratur.

d. *Promotion opportunities* (kesempatan memperoleh promosi jabatan)

Adanya kesempatan mendapat promosi pekerjaan biasanya meliputi jabatan baru, lebih banyak tanggung jawab dan kenaikan gaji. Mereka juga mungkin termasuk perluasan manfaat dan kewenangan manajerial terhadap karyawan lainnya. Promosi kerja biasanya didasarkan pada kinerja atau kepemilikan.

Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Banyak aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Aspek-aspek sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan itu sendiri.

Aspek-aspek kepuasan kerja (Riggio, 2000) terdiri dari :

1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan atau pekerjaan dimana pekerjaan yang dilakukannya telah sesuai dengan keinginan, bakat, atau kemampuannya sehingga hasil dari pekerjaan itu menjadi maksimal.

2. Kepuasan kerja terhadap supervisi atau pengawasan

Kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan akan cara pengawasan, kepemimpinan, dan pemberian penghargaan yang diterapkan oleh pihak manajemen perusahaan.

3. Kepuasan kerja terhadap rekan kerja.
Kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan atas hubungan dengan rekan kerja dimana rekan kerja dalam tim atau kelompok dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Kepuasan kerja terhadap gaji
Kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan atas sistem pemberian gaji yang diterapkan oleh pihak manajemen perusahaan.
5. Kepuasan kerja terhadap promosi
Kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan atas penghargaan yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan dalam bentuk pemberian tanggung jawab yang lebih tinggi (promosi jabatan) yang dilakukan secara adil

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami karyawan apabila dirinya tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan kondisi psikologisnya. Heilriegel dan Slocum (Wijanto 2010) mengatakan stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas, serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut. Stres kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dianggap sebagai stres yang positif (*eustres*). Sebaliknya, stresor yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai stres negatif (*distres*).

Smith (dalam Wijanto, 2010) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu :

- a. Stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Contoh: keadaan tempat bising dan ventilasi udara yang kurang baik.
- b. Stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi.
- c. Stres terjadi karena faktor *workload* juga faktor kemampuan melakukan tugas.
- d. Akibat dari waktu kerja atau jam kerja yang berlebihan.
- e. Faktor tanggung jawab kerja.
Tantangan yang muncul dari tugas.

Aspek-aspek Stres Kerja

Robbins, Stephen, dkk (2008) memaparkan adanya tiga aspek dari stres kerja :

- a. Aspek lingkungan
Aspek lingkungan akan dapat berpengaruh terhadap desain dan struktur suatu organisasi. Adanya modernisasi teknologi (penggunaan mesin atau robot, otomatisasi dan sistem komputerisasi) dalam dunia kerja akan berpengaruh terhadap rasa tidak aman pada karyawan. Ketidakpastian tersebut juga mempengaruhi penurunan kreativitas dan spontanitas dikalangan karyawan dalam suatu organisasi.
- b. Aspek organisasional
Aspek organisasional meliputi tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi itu dapat memberikan ketegangan, kecemasan dalam diri individu di lingkungan kerja. Tuntutan

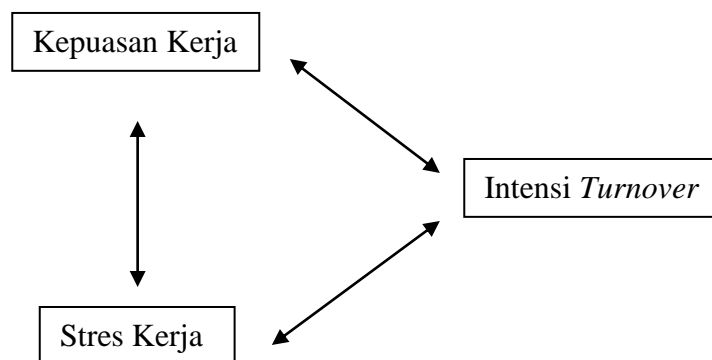
peran berhubungan dengan tekanan yang dapat diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan sendiri dengan karyawan lain. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam memberikan keputusan dari seorang karyawan akan menimbulkan perasaan terkucilkan atau terasing pada lingkungan kerja dan menurunkan rasa percaya diri yang dimiliki.

c. Aspek individual

Aspek ini meliputi isu-isu keluarga, masalah ekonomi individu dan karakteristik kepribadian antar individu yang berbeda. Kesulitan pernikahan, rusaknya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan masalah yang terjadi pada karyawan dan akan terbawa ke tempat kerja.

Kerangka Pemikiran

Gambar berikut menjelaskan tentang keterkaitan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja, stres kerja, serta intensi turnover yang saling berhubungan



Gambar 1. Keterkaitan antar Variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Intensi *Turnover*

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan PT. X Jambi.
2. Ada hubungan antara stres kerja dan intensi *turnover* pada karyawan PT. X Jambi.
3. Ada hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja pada karyawan PT. X Jambi.

Korelasi Spearman

Andaikan terdapat 2 kelompok data observasi sampel dengan besaran n_1 dan n_2 yang sama dan andaikan variable randomnya dapat diurutkan menurut pangkat seperti misalnya X_1, X_2, \dots, X_n dan Y_1, Y_2, \dots, Y_n , maka $d_i = X_i - Y_i$, di mana d_i merupakan selisih dari setiap pasang data yang dapat diurutkan menurut pangkat tersebut dan koefisien korelasi pangkat Spearman dapat diberikan sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

di mana :

n : jumlah data

d : selisih antara kedua rangking (Dajan, 1996)

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi. Niat, kemauan atau kehendak individu untuk keluar dengan sendirinya (Mobley, 1986). Timbulnya intensi *turnover* dapat diukur melalui niat pekerja untuk melakukan *turnover*. Aspek-aspek yang terkandung di dalamnya menurut teori Smith dan Speight (2004), meliputi : kebebasan, tantangan, kemampuan wirausaha, keselamatan geografis, keselamatan kerja, gaya hidup, sistem manajemen, pelayanan, dan keahlian karyawan. Aspek-aspek ini kemudian dibuat dalam angket yang menggunakan skala Likert. Semakin tinggi skornya maka semakin tinggi pula intensi *turnover* nya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi subyektif yang variatif dan bersifat dinamik yang dialami seseorang, berupa perilaku senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini diukur dengan menggunakan skala yang meliputi aspek-aspek yang dikemukakan oleh Riggio (2000) yang meliputi : pekerjaan itu sendiri, pengawasan, teman kerja, gaji, promosi. Kepuasan kerja ini diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin puas seseorang itu terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin tidak puas seseorang itu terhadap pekerjaannya.

3. Stres Kerja

Stres kerja disebabkan oleh adanya stresor yang menyebabkan reaksi dari individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Stres kerja adalah respon individu terhadap tuntutan eksternal yang mempengaruhi keadaan fisik dan psikologi sebagai konsekuensi dari adanya interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya.

Stres kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala stres kerja yang disusun berdasar aspek-aspek stres kerja menurut Robbins (2008) yang meliputi : aspek lingkungan, aspek organisasional dan aspek individual. Semakin tinggi skor yang diperoleh, berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki subyek, sebaliknya semakin rendah skor yang didapat, maka semakin rendah pula tingkat stres kerja yang dimiliki subyek

Populasi dan Sampel

Penelitian ini akan menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Kuesioner akan dibagikan kepada seluruh karyawan perusahaan X Surabaya yang berjumlah 40 orang.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari :

1. Intensi *Turnover*

Dalam penelitian ini, intensi *turnover* diukur dengan menggunakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti. Skala intensi *turnover* memiliki memiliki 28 butir pernyataan dengan masing-masing butir memiliki empat pilihan jawaban, yaitu tidak sesuai, kurang sesuai, sesuai dan sangat sesuai. *Blue print* skala intensi *turnover* dipaparkan secara rinci dalam tabel berikut.

Tabel 1. *Blue Print Intensi Turnover*

Dimensi Intensi <i>Turnover</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
Kebebasan	4, 7	14	3
Tantangan	1, 12, 26	5	4
Kemampuan Wirausaha	2, 10	18	3
Keselamatan Geografis	6, 11	24	3
Jaminan Kerja	16, 20	15	3
Gaya Hidup	8, 28	25	3
Sistem Manajemen	3, 21	13	3
Pelayanan	19, 23	17	3
Keahlian Karyawan	9, 27	22	3
Jumlah	19	9	28

2. Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti. Skala kepuasan kerja memiliki memiliki 24 butir pernyataan dengan masing-masing butir memiliki empat pilihan jawaban, yaitu tidak sesuai, kurang sesuai, sesuai dan sangat sesuai. *Blue print* skala kepuasan kerja dipaparkan secara rinci dalam tabel berikut.

Tabel 2. *Blue Print Kepuasan Kerja*

Dimensi Kepuasan Kerja	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
Pekerjaan itu sendiri	6, 9, 15	3, 12	5
Pengawasan	4, 13, 19	2, 22	5
Teman kerja	7, 11, 21	14, 18	5
Gaji	1, 8, 20	16, 24	5
Promosi	10, 17	5, 23	4
Jumlah	14	10	24

3. Stres Kerja

Stres kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala stres kerja yang disusun berdasar aspek-aspek stres kerja yang meliputi aspek lingkungan, aspek organisasional dan aspek individual. Skala stres kerja memiliki memiliki 21 butir pernyataan dengan masing-masing butir memiliki empat pilihan jawaban, yaitu tidak sesuai, kurang sesuai, sesuai dan sangat sesuai. *Blue print* skala stres kerja dipaparkan secara rinci dalam tabel berikut.

Tabel 3. *Blue Print Stres Kerja*

Aspek Stres Kerja	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Total
Aspek Lingkungan	1, 2, 8, 20	6, 15	6
Aspek Organisasional	5, 7, 9, 14, 21	3, 11, 17, 18	9
Aspek Individual	4, 10, 13, 16	12, 19	6
Jumlah	13	8	21

4. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan alat ukur tersebut dibuat (Azwar,

2011). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2012).

Uji validitas kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes (Azwar, 2012). Cara yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan *professional judgement*. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada ahli dalam bidang psikologi industri dan organisasi, untuk dinilai kesesuaian antara aitem-aitem yang ada dengan hal yang ingin diukur.

Selain itu peneliti menentukan aitem-aitem yang akan dipakai untuk menguji subyek penelitian dengan mempertimbangkan daya beda aitem. Daya beda aitem adalah kemampuan aitem dalam membedakan antara subyek yang mempunyai kemampuan tinggi dalam hal ini diwakili oleh mereka yang termasuk kelompok tinggi dan subyek yang mempunyai kemampuan rendah diwakili oleh mereka yang termasuk dalam kelompok rendah. (Azwar, 2011)

5. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2011). Uji reliabilitas mengacu pada konsistensi internal dikarenakan tes hanya dapat dilakukan satu kali saja atau peneliti tidak dapat melakukan tes retes. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 sampai 1,00, konsistensi hasil ukur semakin sempurna apabila koefisien reliabilitas semakin mendekati 1,00 (azwar, 2012). Koefisien *Alpha Cronbach* yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah $> 0,7$ (Azwar, 2011). Reliabilitas kuesioner *kepuasan kerja, stres kerja dan intense turnover* dalam penelitian ini akan diukur dengan melakukan uji konkordansi *Cronbach Alpha*, dengan menggunakan SPSS 21.0 for Windows.

Hasil Uji Coba Kuesioner

1. Intensi Turnover

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan meminta pendapat dari pakar dalam bidang psikologi industri organisasi dengan mencocokkan butir-butir yang ada dengan *blue print* yang telah dibuat. Selain itu juga dengan melihat nilai koefisien *corrected item-total correlation*.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari skala intensi *turnover* menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.859, namun setelah dilakukan seleksi aitem, nilai α yang ditunjukkan adalah 0.918. Hasil ini menunjukkan bahwa skala ini layak digunakan karena memiliki reliabilitas mendekati satu.

2. Kepuasan Kerja

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan meminta pendapat dari pakar dalam bidang psikologi industri organisasi dengan mencocokkan butir-butir yang ada dengan *blue print* yang telah dibuat. Selain itu juga dengan melihat nilai koefisien *corrected item-total correlation*.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari skala kepuasan kerja menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.727, namun setelah dilakukan seleksi aitem, nilai α yang ditunjukkan adalah 0.937. Hasil ini menunjukkan bahwa skala ini layak digunakan karena memiliki reliabilitas mendekati satu.

Tabel 5. *Blue Print* Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Rentang <i>Total</i>	Nomor Aitem		Total	α
	<i>Corrected Item</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
Pekerjaan itu sendiri	0.470-0.833	6, 9, 15	3, 12	5	0.937
Pengawasan	0.446-0.872	4, 13	2	3	
Temannya	0.475-0.854	7, 11	14, 18	4	
Gaji	0.276-0.859	8, 20	16, 24	4	
Promosi	0.370-0.713	10, 17	5	3	
Jumlah		11	8	19	

3. Stres Kerja

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan meminta pendapat dari pakar dalam bidang psikologi industri organisasi dengan mencocokkan butir-butir yang ada dengan *blue print* yang telah dibuat. Selain itu juga dengan melihat nilai koefisien *corrected item-total correlation*.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari skala stres kerja menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.700, namun setelah dilakukan seleksi aitem, nilai α yang ditunjukkan adalah 0.901. Hasil ini menunjukkan bahwa skala ini layak digunakan karena memiliki reliabilitas mendekati satu.

Tabel 6. *Blue Print* Stres Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Rentang <i>Total</i>	Nomor Aitem		Total	A
	<i>Corrected Item</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
Lingkungan	0.275-0.902	2, 8	15	3	0.901
Organisasi	0.559-0.916	9, 14	3, 11, 17	5	
Individual	0.328-0.839	4, 13, 16	12	4	
Jumlah		7	5	12	

Metode Analisis Data

Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Spearman. Langkah-langkah perhitungan korelasi Spearman adalah sebagai berikut :

1. Perhitungan Korelasi Spearman

- a. Perangkingan setiap variabel
- b. Perhitungan selisih antara kedua rangking, lalu dilakukan pengkuadratan dan penjumlahan hasil kuadrat
- c. Perhitungan korelasi

2. Pengambilan Keputusan

Uji Hipotesis:

H_0 : kedua variable tidak ada hubungan satu dengan yang lain

H_1 : kedua variable ada hubungan satu dengan yang lain

Uji Statistik :

$$z = r_s \sqrt{n-1}$$

Taraf nyata : $\alpha = 0,05$

Nilai kritis : jika nilai $z \geq z_{(tabel)}$ atau jika nilai probabilitas \leq taraf nyata maka H_0 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Seluruh subyek penelitian adalah karawan yang bekerja di PT. X Jambi. Berikut adalah deskripsi umum subyek penelitian berdasar data demografis yang dikumpulkan, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, rentang penghasilan, dan lama bekerja.

Tabel 7. Deskripsi Subyek Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	26	65%
Wanita	14	35%
Total	40	100%

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa subyek dalam penelitian ini 65% adalah pria dan 35% wanita.

Tabel 8. Deskripsi Subyek Penelitian berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 tahun	14	35%
30 – 40 tahun	17	42.5%
40 – 50 tahun	6	15%
> 50 tahun	3	7.5%
Total	40	100%

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa mayoritas subyek dalam penelitian ini berusia antara 20-30 tahun (35%) dan 30-40 tahun (42.5%).

Tabel 9. Deskripsi Subyek Penelitian berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/ sederajat	13	32.5%
Diploma	5	12.5%
S1	18	45%
S2	4	10%
Total	40	100%

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan subyek dalam penelitian ini berpendidikan S1 sebesar 45%.

Tabel 10. Deskripsi Subyek Penelitian berdasar Rentang Penghasilan

Rentang Penghasilan	Jumlah	Persentase
---------------------	--------	------------

< 2 juta	23	57.5%
2 – 5 juta	11	27.5%
5 – 8 juta	4	10%
> 8 juta	2	5%
Total	40	100%

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa mayoritas dari subyek penelitian ini memiliki rentang penghasilan dibawah Rp 2.000.000,00 yaitu sebesar 57.5%.

Tabel 11. Deskripsi Subyek Penelitian berdasar Divisi

Divisi	Jumlah	Persentase
I	13	32.5%
II	5	12.5%
III	8	20%
IV	7	17.5%
V	7	17.5%
Total	40	100%

Tabel 12. Deskripsi Subyek Penelitian berdasar Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
≤ 1 tahun	13	32.5%
1 – 2 tahun	5	12.5%
2 – 3 tahun	8	20%
3 – 4 tahun	7	17.5%
> 4 tahun	7	17.5%
Total	40	100%

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa mayoritas subyek pada penelitian ini adalah karyawan yang memiliki lama bekerja kurang dari satu tahun yaitu sebesar 32.5%.

2. Deskripsi Variabel

a. Intensi Turnover

Gambaran umum skor intensi turnover subyek penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 13. Gambaran Umum Skor Intensi *Turnover*

Statistik	Teoritis	Empiris
Skor minimum	20	41
Skor maksimum	80	72
Standar deviasi (σ)	10	6.88
Rerata (μ)	50	60.95

Setelah diketahui gambaran umum mengenai skor *body dissatisfaction*, peneliti mengkategorisasikan total skor subyek penelitian berdasarkan rumus norma kategorisasi berikut.

Tabel 14. Rumus Norma Kategorisasi

Kategori	Rumus Normal
----------	--------------

Sangat Tinggi	$x \geq \mu + 1,8 \sigma$
Tinggi	$\mu + 0,6 \sigma < x \leq \mu + 1,8 \sigma$
Sedang	$\mu - 0,6 \sigma < x \leq \mu + 0,6 \sigma$
Rendah	$\mu - 1,8 \sigma < x \leq \mu - 0,6 \sigma$
Sangat Rendah	$x \leq \mu - 1,8 \sigma$

dengan x adalah total skor subyek, μ adalah rerata, dan σ adalah standar deviasinya.

Kategorisasi skor intensi *turnover* berdasarkan rumus norma kategorisasi dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 15. Kategorisasi Skor Intensi Turnover

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$x > 73,33$	-	-
Tinggi	$65,08 < x \leq 73,33$	11	27,5%
Sedang	$56,82 < x \leq 65,08$	23	57,5%
Rendah	$48,57 < x \leq 56,82$	3	7,5%
Sangat Rendah	$x \leq 48,57$	3	7,5%
Total		40	100%

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar skor subyek berada dalam kategori sedang (57,5%), sedangkan 11% berada dalam kategori tinggi, sisanya yaitu 3% dengan kategori rendah, dan 3% pada kategori sangat rendah.

b. Kepuasan Kerja

Gambaran umum skor kepuasan kerja subyek penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 16. Gambaran Umum Skor Kepuasan Kerja

Statistik	Teoritis	Empiris
Skor minimum	19	20
Skor maksimum	76	55
Standar deviasi (σ)	9,5	8,4
Rerata (μ)	47,5	36,57

Setelah mengetahui gambaran umum mengenai skor kepuasan kerja, peneliti kemudian mengkategorisasikan total skor kepuasan kerja berdasarkan norma kategorisasi. Kategorisasi skor kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 17. Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$x > 51,69$	3	7,5%
Tinggi	$41,61 < x \leq 51,69$	4	10%
Sedang	$31,53 < x \leq 41,61$	27	67,5%
Rendah	$21,45 < x \leq 31,53$	4	10%
Sangat Rendah	$x \leq 21,45$	2	5%
Total		40	100%

Dari hasil kategorisasi pada tabel 17 dapat dilihat bahwa mayoritas subyek penelitian memiliki kepuasan kerja sedang, masing-masing 10% pada kategori kepuasan kerja tinggi dan rendah, 7,5% pada kategori sangat tinggi, sedangkan 5% sisanya pada kategori sangat rendah.

c. Stres Kerja

Gambaran umum skor kepuasan kerja subyek penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 18. *Gambaran Umum Skor Stres Kerja*

Statistik	Teoritis	Empiris
Skor minimum	12	21
Skor maksimum	48	40
Standar deviasi (σ)	6	4,63
Rerata (μ)	30	31,12

Setelah mengetahui gambaran umum mengenai skor kepuasan kerja, peneliti kemudian mengkategorisasikan total skor kepuasan kerja berdasarkan norma kategorisasi. Kategorisasi skor kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 19. *Kategorisasi Skor Stres Kerja*

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$x > 39,45$	1	1,5%
Tinggi	$33,9 < x \leq 39,45$	11	27,5%
Sedang	$28,34 < x \leq 33,9$	17	42,5%
Rendah	$22,79 < x \leq 28,34$	9	22,5%
Sangat Rendah	$x < 22,79$	2	5%
Total		40	100%

Hasil kategorisasi pada tabel 19 menunjukkan bahwa 42,5% subyek dalam penelitian ini memiliki skor stres kerja yang sedang, 27,5% berada dalam kategori tinggi, 22,5% pada kategori rendah, 5% dengan kategori stres kerja sangat rendah, dan 1,5% sisanya berada pada kategori stres kerja sangat tinggi.

3. Uji Korelasi Spearman

Setelah dilakukan pengumpulan data hasil kuesioner dan dilakukan perhitungan rata-rata masing-masing skor variabel

a. Uji Korelasi Stres Kerja – Intensi *Turn Over*

Tabel 20. Perangkingan Stres Kerja – Intensi *Turn Over*

Subyek	Intensi Turnover	Rangking Intensi Turnover	Stres Kerja	Rangking Intensi Stres Kerja	Selisih (d _i)	d _i ²
1	2.0	28	2.2	4	-24	576
2	1.8	17	1.9	3	-14	196
3	2.1	32	2.5	16	-16	256
4	1.5	6	2.3	10	4	16
5	1.8	18	2.5	17	-1	1
6	1.7	10	2.8	25	15	225
7	1.5	5	2.4	12	7	49
8	1.7	7	2.5	18	11	121
9	1.7	8	2.2	5	-3	9
10	1.9	21	1.8	1	-20	400
11	1.9	23	2.3	11	-12	144
12	2.9	40	2.3	7	-33	1089
13	1.4	4	2.4	13	9	81
14	2.8	38	2.7	23	-15	225
15	1.9	24	2.3	8	-16	256
16	1.7	11	2.5	19	8	64
17	1.8	14	2.2	6	-8	64
18	1.1	3	1.8	2	-1	1
19	1.1	1	2.4	14	13	169
20	1.1	2	2.3	9	7	49
21	1.7	12	2.4	15	3	9
22	1.7	9	2.8	26	17	289
23	1.8	15	2.8	29	14	196
24	2.3	35	2.9	30	-5	25
25	2.4	36	2.9	31	-5	25
26	1.9	25	3.0	33	8	64
27	2.4	37	2.7	24	-13	169
28	1.9	26	2.6	20	-6	36
29	2.1	29	3.0	34	5	25
30	1.9	22	3.1	36	14	196
31	2.2	34	2.6	21	-13	169
32	1.8	16	2.6	22	6	36
33	2.1	33	3.3	40	7	49
34	1.8	19	2.8	27	8	64
35	1.7	13	3.3	38	25	625
36	1.8	20	3.0	35	15	225
37	1.9	27	3.1	37	10	100
38	2.1	30	2.8	28	-2	4
39	2.1	31	2.9	32	1	1
40	2.8	39	3.3	39	0	0
					Jumlah	6.298

$$r_s = 1 - \frac{6(6.298)}{40(40^2 - 1)} = 0,409$$

Uji Hipotesis:

H₀ : Stres Kerja tidak ada hubungan dengan Intensi *Turn Over*

H₁ : Stres Kerja ada hubungan dengan Intensi *Turn Over*

Uji Statistik:

$$z = r_s \sqrt{n-1} = 0,409 \sqrt{40-1} = 2,556$$

Dengan $r_s=0,381$ dan $n=40$, didapatkan $z = 2,556$

Taraf nyata : $\alpha = 0,05$, maka $\alpha/2 = 0,025 \sim 2,5\%$

Dengan uji dua sisi dicari luas kurva $50\% - 2,5\% = 47,5\%$. Dari tabel didapatkan $z_{(tabel)} = 1,96$

Karena nilai $z \geq z_{(tabel)}$, maka H_0 ditolak

Dengan menggunakan SPSS didapatkan sebagai berikut :

Tabel 21. Korelasi Stres Kerja dan Intensi *Turn Over*
Correlations

			Stres kerja	Intensi Turn Over
Spearman's rho	Stres kerja	Correlation Coefficient	1.000	.381
		Sig. (2-tailed)	.	.015
		N	40	40
	Intensi Turn Over	Correlation Coefficient	.381*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.015	.
		N	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Oleh karena nilai Sig. (2-tailed) \leq taraf nyata, maka H_0 ditolak Dengan demikian Stres Kerja ada hubungan dengan Intensi *Turn Over*

b. Uji Korelasi Stres Kerja – Kepuasan Kerja

Tabel 22. Perangkingan Stres Kerja – Kepuasan Kerja

Subyek	Stres Kerja	Rangking Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Rangking Kepuasan Kerja	Selisih (d _i)	d _i ²
1	2.2	4	2.9	7	3	9
2	1.9	3	3.1	18	15	225
3	2.5	16	3.0	13	-3	9
4	2.3	10	3.0	14	4	16
5	2.5	17	2.9	8	-9	81
6	2.8	25	2.4	3	-22	484
7	2.4	12	3.0	15	3	9
8	2.5	18	3.3	27	9	81
9	2.2	5	2.9	9	4	16
10	1.8	1	2.8	6	5	25
11	2.3	11	3.4	33	22	484
12	2.3	7	2.9	10	3	9
13	2.4	13	3.4	34	21	441
14	2.7	23	2.9	11	-12	144
15	2.3	8	3.2	23	15	225
16	2.5	19	3.0	16	-3	9
17	2.2	6	3.3	28	22	484
18	1.8	2	3.1	19	17	289
19	2.4	14	3.3	29	15	225
20	2.3	9	3.6	39	30	900
21	2.4	15	3.4	35	20	400
22	2.8	26	3.2	24	-2	4
23	2.8	29	2.7	5	-24	576
24	2.9	30	3.3	30	0	0
25	2.9	31	2.6	4	-27	729
26	3.0	33	3.1	20	-13	169
27	2.7	24	3.0	17	-7	49
28	2.6	20	3.2	25	5	25
29	3.0	34	2.9	12	-22	484
30	3.1	36	3.4	36	0	0
31	2.6	21	3.2	26	5	25
32	2.6	22	3.3	31	9	81
33	3.3	40	3.5	38	-2	4
34	2.8	27	3.4	37	10	100
35	3.3	38	3.3	32	-6	36
36	3.0	35	3.1	21	-14	196
37	3.1	37	3.1	22	-15	225
38	2.8	28	2.1	1	-27	729
39	2.9	32	3.6	40	8	64
40	3.3	39	2.1	2	-37	1.369
					Jumlah	9.430

$$r_s = 1 - \frac{6(9.430)}{40(40^2 - 1)} = 0,115$$

Uji Hipotesis:

H₀ : Kepuasan Kerja tidak ada hubungan dengan Stres Kerja

H₁ : Kepuasan Kerja ada hubungan dengan Stres Kerja

Uji Statistik :

$$z = r_s \sqrt{n-1} = 0,115 \sqrt{40-1} = 0,721$$

Dengan $r_s=0,381$ dan $n=40$, didapatkan $z = 0,721$

Taraf nyata : $\alpha = 0,05$, maka $\alpha/2 = 0,025 \sim 2,5\%$

Dengan uji dua sisi dicari luas kurva $50\% - 2,5\% = 47,5\%$. Dari tabel didapatkan $Z_{(tabel)} = 1,96$. Karena nilai $z < Z_{(tabel)}$, maka H_0 diterima

Dengan menggunakan SPSS didapatkan sebagai berikut :

Tabel 23. Korelasi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Correlations			Kepuasan Kerja	Stres kerja
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.024
		Sig. (2-tailed)	.	.882
		N	40	40
	Stres kerja	Correlation Coefficient	.024	1.000
		Sig. (2-tailed)	.882	.
		N	40	40

Oleh karena nilai Sig. (2-tailed) > taraf nyata, maka H_0 diterima. Dengan demikian Kepuasan Kerja tidak ada hubungan dengan Stres Kerja

c. Uji Korelasi Intensi *Turn Over* dan Kepuasan Kerja

Tabel 24. Perangkingan Intensi *Turn Over* – Kepuasan Kerja

Subyek	Intensi Turn Over	Rangking Intensi Turn Over	Kepuasan Kerja	Rangking Kepuasan Kerja	Selisih (d _i)	d _i ²
1	2.0	28	2.9	7	-21	441
2	1.8	14	3.1	18	4	16
3	2.1	29	3.0	13	-16	256
4	1.5	5	3.0	14	9	81
5	1.8	15	2.9	8	-7	49
6	1.7	7	2.4	3	-4	16
7	1.5	6	3.0	15	9	81
8	1.7	8	3.3	27	19	361
9	1.7	9	2.9	9	0	0
10	1.9	21	2.8	6	-15	225
11	1.9	22	3.4	33	11	121
12	2.9	40	2.9	10	-30	900
13	1.4	4	3.4	34	30	900
14	2.8	38	2.9	11	-27	729
15	1.9	23	3.2	23	0	0
16	1.7	10	3.0	16	6	36
17	1.8	16	3.3	28	12	144
18	1.1	1	3.1	19	18	324
19	1.1	2	3.3	29	27	729
20	1.1	3	3.6	39	36	1.296
21	1.7	11	3.4	35	24	576
22	1.7	12	3.2	24	12	144
23	1.8	17	2.7	5	-12	144
24	2.3	35	3.3	30	-5	25
25	2.4	36	2.6	4	-32	1.024
26	1.9	24	3.1	20	-4	16
27	2.4	37	3.0	17	-20	400
28	1.9	25	3.2	25	0	0
29	2.1	30	2.9	12	-18	324
30	1.9	26	3.4	36	10	100
31	2.2	34	3.2	26	-8	64
32	1.8	18	3.3	31	13	169
33	2.1	31	3.5	38	7	49
34	1.8	19	3.4	37	18	324
35	1.7	13	3.3	32	19	361
36	1.8	20	3.1	21	1	1
37	1.9	27	3.1	22	-5	25
38	2.1	32	2.1	1	-31	961
39	2.1	33	3.6	40	7	49
40	2.8	39	2.1	2	-37	1.369
					Jumlah	12.830

$$r_s = 1 - \frac{6(12.830)}{40(40^2 - 1)} = -0,204$$

Uji Hipotesis:

H₀ : Kepuasan Kerja tidak ada hubungan dengan Intensi *Turn Over*

H₁ : Kepuasan Kerja ada hubungan dengan Intensi *Turn Over*

Uji Statistik :

$$z = r_s \sqrt{n-1} = -0,204\sqrt{40-1} = -0,271$$

Dengan $r_s=0,381$ dan $n=40$, didapatkan $z = -0,271$

Taraf nyata : $\alpha = 0,05$, maka $\alpha/2 = 0,025 \sim 2,5\%$

Dengan uji dua sisi dicari luas kurva $50\% - 2,5\% = 47,5\%$. Dari tabel didapatkan $z_{(tabel)} = -1,96$

Karena nilai $|z| < |z|_{(tabel)}$, maka H_0 diterima

Dengan menggunakan SPSS didapatkan sebagai berikut :

Tabel 25. Korelasi Kepuasan Kerja dan Intensi *Turn Over*

Correlations			Intensi Turn Over	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Intensi Turn Over	Correlation Coefficient	1.000	-.295
		Sig. (2-tailed)	.	.065
		N	40	40
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	-.295	1.000
		Sig. (2-tailed)	.065	.
		N	40	40

Oleh karena nilai Sig. (2-tailed) > taraf nyata, maka H_0 diterima. Dengan demikian Kepuasan Kerja tidak ada hubungan dengan Intensi *Turn Over*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian, setelah dilakukan uji korelasi Spearman didapatkan bahwa

1. Antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* mempunyai hubungan negatif yang lemah dan tidak signifikan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,295 dan peluang tidak saling berkorelasi sebesar 0,065 lebih besar dari syarat maksimum saling berkorelasi sebesar 0,025. Dengan demikian dapat disimpulkan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* mempunyai tidak mempunyai hubungan yang berarti.
2. Hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja juga mempunyai hubungan positif yang lemah dan tidak signifikan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,024 dan peluang tidak saling berkorelasi sebesar 0,882 lebih besar dari syarat maksimum saling berkorelasi sebesar 0,025.
3. Sedangkan hubungan antara stres kerja dan intensi *turnover* mempunyai hubungan positif yang cukup signifikan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,381 dan peluang tidak saling berkorelasi sebesar 0,015 lebih kecil dari syarat maksimum saling berkorelasi sebesar 0,025. Dengan demikian dapat disimpulkan antara stres kerja dan intensi *turnover* memang mempunyai hubungan yang berarti.

Saran

Dari hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa Intensi *Turnover* dapat disebabkan karena sering terjadi stres kerja. *Stres kerja* yang dialami seorang individu kemudian akan memicu munculnya suatu rasa tidak puas dalam pekerjaannya karena

individu bekerja bukan hanya mengejar penghasilan semata, namun memiliki harapan-harapan tertentu selama dia bekerja, seperti jenis pekerjaan yang ingin dilakukan atau yang disenangi maupun adanya suatu pencapaian tertentu dalam pekerjaannya.

Untuk mengurangi terjadinya stres kerja, pihak perusahaan harus kreatif untuk melakukan cara mengurangi stress kerja agar tidak terjadi Intensi *Turnover*. Program penyegaran bagi karyawan berupa outbond, pemberian penghargaan kinerja berupa bonus dan kenaikan jenjang karir, pemberian kesejahteraan yang memadai sesuai dengan kebutuhan keluarga dan kemampuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (1992). *Psikologi kerja*. (terjemahan : Drs.Muh. shobaruddin). Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Azwar, S. (2011). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Brewer, E. (2003). *The relationship between job stres and job satisfaction among industrial and technical teacher educators*. University of Tennessee.
- Chaplin, J. P. (2006). Kamus Psikologi Lengkap. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada.
- Daft, L.R. (2011). *Era Baru Manajemen, New Era Of Management. Buku 2. Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dajan, Anto. (1996). *Pengantar Metoda Statistik Jilid II*. LP3ES, cetakan kedelapan belas, Jakarta, 1996.
- de Croon, E. M. (2003). *Stresful work, psychological job strain and turnover in truck drivers: a 2-years prospective cohort study*. University of Amsterdam.
- Gecko & Fly. (2010). *Turnover intentions : Definisi, indikasi, dampak turnover bagi perusahaan dan perhitungan turnover*. Online. <http://jurnalsdm.blogspot.com/search/label/manajemenoperasional>. Diakses pada tanggal 26 Agustus 2013
- Gibson, dkk. (1990). Organisasi dan manajemen perilaku, struktur dan proses. Edisi keempat. Jakarta : PT. Erlangga.
- Hawari, D. (2011). *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. Jakarta : FKUI.
- Hellgriell & Slocum. (2004). *Organizational Behavior, 10th edition*. Thomson, South-Western, Ohio.
- Hom, P. W., Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*. Ohio : South-West College Publishing.
- Ivancevich, J. M., Robert Konopaske, dan M. T. Matteson. (2008). *Organizational Behavior and Management*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Jewell, L. W. & Siegall. (1998) Psikologi Industri dan Organisasi Modern. Jakarta: Arcan.
- Manktelow, J. (2012). *Work life Mengendalikan Stres*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Manullang, M. (1994). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Yudhistira.
- Mobley, W. H. (1986). *Employee Turnover : Causes, Consequences & Control*. Jakarta : PT. Gramedia.

- Moynihan, D.P & Pandey,S.K. (2007). *The Ties That Bind: Sosial Network, Person-Organisation Value Fit, And Turnover Intention. Journal Of Public Administration Research And Theory*. Madison :University Of Wisconsin.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI- Press
- Novliadi, P. (2007). *Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja*. Makalah. Medan: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Riggio, R. E. (2000). *Introducing to Industrial or Organizational Psychology*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Rivai. (2001). *Pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap motivasi keluar :pengujian empiris model turnover lum. Et. Al. Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 3 (1) p. 335-352.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2003). *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Smith & Speight. (2004). *Antecedents of turnover intention and actual turnover among information systems personnel in South Africa*. Unpublished.
- Toly, A. A. (2001). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada staf akuntan public*. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 8 (2) p. 102-125.
- Wexley, K. N. Dan Yukl, G. A. (1997). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi industri dan organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia..* Jakarta: Prenada Media.