

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi

Gunistiyo^{1*}, Aminul Fajri²

^{1,2}, Universitas Pancasakti Tegal

* E-mail Korespondensi: gunistiyo@yahoo.co.id

Information Article

History Article

Submission: 01-06-2024

Revision: 25-06-2024

Published: 13-06-2024

DOI Article:

10.24905/mlt.v8i2.1

A B S T R A K

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh stres kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut: stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja karyawan. Stres mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap intensi meninggalkan organisasi. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan selama bekerja akan memungkinkan tingginya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap intensi meninggalkan organisasi. Adanya kepuasan yang tinggi akan membuat karyawan tetap bertahan di organisasi dan terus bekerja semaksimal mungkin mewujudkan tujuan organisasi.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Intensi Meninggalkan Organisasi

A B S T R A C T

The purpose of this study is to find out the effect of work stress on employee job satisfaction, to find out the effect of work stress on the intention to leave the organization and to find out the effect of job satisfaction on the intention to leave the organization. The results of the analysis are as follows: work stress has a significant and negative influence on employee job satisfaction. This shows that low stress levels will affect the achievement of employee job satisfaction. Stress has a significant and positive influence on the intention to leave the organization. This influence shows that the higher the level of stress that employees feel during work, the higher the desire to leave the organization. Job satisfaction has a significant and negative influence on the intention to leave the organization. The existence of high satisfaction will make employees stay in the organization and continue to work as much as possible to realize the organization's goals.

Acknowledgment

Key word: *Work Stress, Job Satisfaction, Intention to Leave the Organization*

© 2024 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Kinerja itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ramdani, Z at. al; 2019)). Agar karyawan tetap memiliki kinerja yang tinggi dan terus bertahan di perusahaan, bukanlah suatu hal yang mudah, mengingat karyawan memiliki dinamika dan kebutuhan yang beragam. Albougami, A. S at. al (2020) menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi karyawan terus bertahan di perusahaan, antara lain kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan lainnya. Mengingat pentingnya peranan karyawan dalam suatu perusahaan, maka perhatian terhadap tenaga kerja selayaknya perlu dilakukan, karena kelalaian terhadap hal tersebut dapat menimbulkan kegoncangan bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat pada umumnya.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk mengurangi keinginan karyawan meninggalkan organisasi adalah dengan meminimalkan terjadinya stres selama bekerja. Selain stres, kepuasan kerja khususnya berkaitan dengan besarnya kompensasi yang ditetapkan perusahaan, dirasakan karyawan masih kurang memadai jika dibandingkan dengan organisasi perbankan lain. Permasalahan yang menyangkut kedua variabel tersebut selanjutnya memunculkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini ialah karyawan pada Bank Milik Negara di Kota Tegal. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental random sampling*, dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak 20% dari jumlah populasi yang ada. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode studi dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

H₂: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi

H₃: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi

HASIL

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dilakukan perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS 13.0 For WIndows. Dari perhitungan regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 39,8086 - 0,7347$

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,5214. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan Bank-bank Milik Negara di Kota Tegal dipengaruhi oleh variabel variabel stres kerja sebesar 52,14 % dan sisanya sebesar 47,86 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dapat dijelaskan.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dilakukan perhtunga uji t. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($n-k$) atau ($df = 28$) diperoleh t tabel sebesar 2,0484 sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan t hitung variabel stres kerja sebesar -5,5226, jadi nilai -t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($-5,5226 < - 2,0484$), sehingga variabel stres kerja (X) mempunyai Pengaruh yang signifikan atau berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima.

Adanya pengaruh stres terhadap kepuasan kerja, hendaknya menjadi perhatian tersendiri bagi manajemen sumber daya manusia pada Bank- bank Milik Negara di Kota Tegal untuk meningkatkan kepuasan kerja pada setiap individu. Untuk itu, perusahaan sebaiknya menekan semaksimal mungkin timbulnya stres kerja pada karyawan dengan cara mengurangi beban kerja yang berlebihan misalnya dengan membuat jam kerja yang jelas sebagai mendelegasikan setiap pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan proporsi yang sesuai. Selain itu, perusahaan juga diharapkan mampu menekan timbulnya konflik dalam perusahaan, memperbaiki pendapatan yang diterima karyawan serta memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan baik dalam perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi

Hasil perhitungan regresi linier sederhana antara stres kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi pada karyawan Bank-bank Milik Negara di Kota Tegal diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 3,1607 + 0,4332$

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,5260. Hal ini berarti intensi meninggalkan organisasi Bank-bank Milik Negara di Kota Tegal dipengaruhi oleh variabel variabel stres kerja sebesar 52,60 % dan sisanya sebesar 47,40 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dapat dijelaskan.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh stres kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi dilakukan perhitungan uji t. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (n-k) atau (df = 28) diperoleh t tabel sebesar 2,0484 sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan t hitung variabel stres kerja sebesar 5,5740, jadi nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5,5740 > 2,0484$), sehingga stres kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi meninggalkan organisasi, sehingga hipotesis kedua diterima.

Adanya pengaruh stres terhadap intensi meninggalkan organisasi hendaknya menjadi perhatian khusus bagi perusahaan untuk terus berupaya mempertahankan karyawannya agar tetap bertahan di perusahaan. Berbagai faktor yang mungkin dilakukan antara lain dengan meningkatkan kepuasan dan memupuk komitmen organisasi dalam tiap individu.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi

Hasil perhitungan regresi linier sederhana antara kepuasan kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi pada karyawan Bank-bank Milik Negara di Kota Tegal diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 23,5999 - 0,4631$

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,6223. Hal ini berarti intensi meninggalkan organisasi Bank-bank Milik Negara di Kota Tegal dipengaruhi oleh variabel variabel kepuasan kerja sebesar 62,23 persen dan sisanya sebesar 37,77 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak dapat dijelaskan.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi dilakukan perhitungan uji t. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (n-k) atau (df = 28) diperoleh t tabel sebesar 2,0484 sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan t hitung variabel kepuasan kerja sebesar -6,7918, jadi nilai -t hitung lebih kecil dari nilai -t tabel ($-6,7918 < -2,0484$), sehingga kepuasan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi meninggalkan organisasi, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi, hendaknya mendapatkan perhatian khusus agar kemungkinan timbulnya keinginan untuk meninggalkan

organisasi tidak semakin tinggi. Untuk itu berbagai faktor yang menjadi perhatian berkaitan dengan kepuasan antara lain dengan memupuk rasa kebersamaan karyawan dengan karyawan lain dalam perusahaan, memberikan dukungan terhadap karyawan untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, memberikan penghargaan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan serta memberikan jaminan keamanan kerja kepada semua karyawan.

SIMPULAN

Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja karyawan. Stres mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap intensi meninggalkan organisasi. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan selama bekerja akan memungkinkan tingginya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap intensi meninggalkan organisasi. Adanya kepuasan yang tinggi akan membuat karyawan tetap bertahan di organisasi dan terus bekerja semaksimal mungkin mewujudkan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid, (1994), Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala, Program Pascasarjana, Bandung.
- Albougami, A. S., Almazan, J. U., Cruz, J. P., Alquwez, N., Alamri, M. S., Adolfo, C. A., & Roque, M. Y. (2020). Factors affecting nurses' intention to leave their current jobs in Saudi Arabia. *International Journal of Health Sciences*, 14(3), 33.
- As'ad, Moh. (2000), Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Sinar Baru, Bandung.
- Azwar, Saifudin. (2000). Reliabilitas dan Validitas Cetakan Kedua. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Brown, Steven, P dan Peter A. Fetereson; (1994); The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction; *Journal of Marketing*, 58 (April): 70 – 80.
- Chalim, A. K., & Rosento. (2024). Pagaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 338–350. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.41>
- Davis & Newstrom. (1990). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, 8 th Edition. McGraw-Hill, New York.

- Gibson, James, John M. Ivancevich, dan Donnely (1996), Organisasi dan Manajemen, Erlangga, Jakarta.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1995), Behaviour in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work, 5th ed., Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(4), 286–300. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40>
- Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ketujuh, BPFE, Yogyakarta.
- Jacinta F. Rini. (2002). Stres Kerja . Team e-psikologi.com, 25 Juli 2002.
- Khasanah, N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Nilai Konsumen Terhadap Kepuasan Layanan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(3), 223–233. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.20>
- Lee, R.T. and Ashforth, B.E. (1993). “A Further Examination Of Managerial Burnout: Toward And Integrated Model”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 14 No. 1, pp. 3-20.
- Lum, Lillie, Kervin, John, Clarck, Kathleen, Reid, Frandk & Sirola, Wendy. 1998. Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitmen. Journal of Organizational Behavior, 19 : 305 – 320.
- Masuku, D., Joesah, N., & Kusuma, A. B. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Ketepatan Waktu Pengiriman Barang Terhadap Kepuasan Pelanggan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(3), 208–222. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.19>
- Matteson, M.T. and Ivancevich, J.M. (1982). Managing Job Stress and Heath: The Intelligent Person’s Guide, The Free Press, New York, NY.
- Muchtadin, & Zelvy Emmelya Sundry. (2024). Stres Kerja Dalam Memediasi Faktor-Faktor Turnover Intention. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(3), 176–186. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.16>
- Nadas, L., Indriyani, F., & Astuti, D. (2024). Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Human Resource Scorecard (HRSC). JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(4), 301–315. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.39>
- Nitisemito, Alex. S. (1996), Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nur Indriantoro. (1992). The Effect of Participative Budgeting on Job Performance and Job Satisfacation With Locus of Control and Cultural Dimensions as Moderating Variables. Dissertation, University of Kentucky, USA.
- Panji Anorogo dan Ninik Widiyanti, (1990), Psikologi dalam Perusahaan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan

Akuntansi, 1(1), 77–86. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.8>

- Rahim, A. (1996), “Stress, strain, and their moderators: an empirical comparison of entrepreneurs and managers”, *Journal of Small Business Management*, Vol. 34 No. 1, pp. 46-58.
- Ramdani, Z., Marliani, R., & Rahman, A. A. (2019). The individual work performance scale: A psychometric study and its application for employee performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 405-414.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Borman, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as a predictor of work attitudes, job performance, and organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20. 159-174.
- Siswanto, Bedjo, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru , Bandung. Supranto, 2001. *Statistik : Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta.
- Susilo Martoyo, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Yeni Kuntari dan Ariel Sasti Karuniawan. (2002). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnver Intention Akuntansi Publik di Kota Semarang. *Assets Vol 4 No. 3 Oktober 2002*.
- Zaleka Eliza Nora Agustina dan Arfan Ikhsan. (2003). Pengaruh Kinerja Tugas Dan Kinerja Kontekstual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, Maret 2003.