

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. AKAR WANGI KABUPATEN GIANYAR

N. I. P. J. Supriyanti¹, N. M. D. A. Mayasari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: niluhputujanuardasupriyanti31@undiksha.ac.id, dwi.mayasari@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan yang teruji tentang pengaruh (1) stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, (2) stres kerja terhadap *turnover intention*, (3) kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan (4) stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek penelitian yaitu seluruh karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar, dan objek penelitian yaitu stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Populasi di dalam penelitian ini berjumlah 90 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Metode pengumpulan data di dalam penelitian ini yaitu (1) kuesioner, (2) observasi, (3) pencatatan dokumen dan (4) Wawancara kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, (2) stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, (3) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (4) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT Akar Wangi Kabupaten Gianyar.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, *Turnover intention*.

Abstract

This study aims to obtain tested findings about the effect of (1) job stress on turnover intention through job satisfaction, (2) job stress on turnover intention, (3) job satisfaction on turnover intention and (4) job stress on job satisfaction of PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar employees. This research used a quantitative research design causal. The research subjects were all employees of the production division of PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar, and the objects of research are job stress, job satisfaction, and turnover intention. The population in this study amounted to 90 employees. All of these populations are used as a unit of observation, so this research is a population study. The data collection methods in this research are (1) questionnaire, (2) observation, (3) document recording and (4) interview then analyzed using path analysis. The results show that (1) job stress has a positive and significant effect on turnover intention through job satisfaction, (2) job stress has a positive effect on turnover intention, (3) job satisfaction has a negative effect on turnover intention (4) job stress has a negative effect on satisfaction work at PT Akar Wangi Kabupaten Gianyar.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, *Turnover intention*.

1. Pendahuluan

Akhir-akhir ini, masalah sumber daya manusia (SDM) masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan agar tetap dapat bertahan di dalam persaingan yang ketat pada era globalisasi. Pesatnya persaingan bisnis dari waktu ke waktu membuat perusahaan sadar akan pentingnya SDM yang dimiliki. SDM memiliki peran yang utama pada setiap kegiatan perusahaan, karena SDM merupakan elemen penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan demi mencapai tujuan, dan pada akhirnya dapat memenangkan persaingan. Perusahaan dituntut tidak hanya tepat di dalam merekrut calon karyawan, tetapi juga mampu menciptakan dan mempertahankan SDM yang berkualitas bagi perusahaan.

Mempertahankan karyawan sama sulitnya dengan mencari calon karyawan, karena mempertahankan berkaitan dengan usaha perusahaan untuk menciptakan kepuasan bagi karyawan. Ketika karyawan belum puas dengan pekerjaan dan perhatian yang diberikan perusahaan akan menyebabkan karyawan tersebut memilih meninggalkan tempat

bekerjanya (*turnover*) dan berusaha mendapatkan pekerjaan lain yang dianggap cukup memuaskan. *Turnover* sendiri merupakan fenomena yang wajar terjadi di dalam dunia bisnis, tetapi akan menimbulkan masalah jika *turnover* karyawan memiliki tingkat yang cukup tinggi. Curtis dan Wrightg (dalam Dewi dan Wibawa, 2016) mendefinisikan *turnover* sebagai sebuah rangkaian tindakan karyawan meninggalkan organisasi, sedangkan *turnover intention* yaitu penilaian diri yang mengarah pada niat keluar dari organisasi.

Turnover menuju pada hasil akhir berupa berapa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil penilaian yang dilakukan oleh karyawan terkait keberlanjutan ikatannya dengan perusahaan yang belum pasti diwujudkan dengan tindakan meninggalkan perusahaan. Meningkatnya *turnover* karyawan dapat diamati dari seberapa besar keinginan pekerja untuk bekerja di perusahaan lain yang diminatinya. Dampak negatif dari *turnover intention* bagi perusahaan yaitu seperti kebocoran rahasia perusahaan, hal tersebut bisa dilihat dari karyawan yang telah meninggalkan organisasi, dan jika memiliki kesempatan yang memungkinkan akan memberitahu kepada pihak lain yang membutuhkan informasi tentang rahasia perusahaan demi keuntungan pribadi, selain itu juga dapat menurunkan moral karyawan yang ditinggalkan, menciptakan kerugian dari segi biaya SDM dan mengganggu proses kerja (Kashmir, 2016).

Biaya *turnover* yang tinggi menyebabkan semakin tinggi pula biaya yang harus dikeluarkan perusahaan, tentu ini akan menyulitkan dan berpengaruh pada performa perusahaan, bukan hanya dari segi keuangan tetapi juga berdampak pada non keuangan. Untuk itu, sangat penting memahami faktor-faktor yang pemicu niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan pada akhirnya dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk mempertahankan karyawan yang memiliki bakat terbaik dan berkinerja tinggi. Robbins (2001) menyatakan banyak faktor penyebab terjadinya *turnover intention*, yaitu: desain organisasi mengenai program pensiun, evaluasi kerja, sistem reward, kepuasan kerja, *groups cohesiveness*, struktur organisasi, karakteristik pekerjaan dan stres kerja. lebih lanjut penelitian terdahulu oleh Sutanto dan Gunawan (2013) membuktikan bahwa *turnover intention* terjadi dikarenakan beberapa faktor yaitu tingkat stres kerja tinggi, rendahnya kepuasan kerja, komitmen organisasional, serta kondisi lingkungan kerja.

Salah satu faktor penyebab tingginya tingkat *turnover intention* yaitu tingginya stres kerja. Stres di dalam istilah umum dapat diartikan sebagai kondisi saat seseorang yang merasakan tekanan yang berlebihan, dan akibat dari hal itu menyebabkan kondisi psikologisnya dapat terganggu atau mengalami gangguan. Wijono (2010) mendefinisikan stres kerja merupakan suatu hasil penghayatan menurut pandangan (perasaan) dari individu itu sendiri dari hubungan antar sesama individu baik hubungan individu dengan atasan, sesama rekan kerja maupun interaksi antara atasan dengan bawahan yang dapat merugikan dan menekan secara psikis, fisiologis, serta sikap individu.

Banyak kondisi yang dapat memengaruhi karyawan sehingga rentan terkena stres di dalam bekerja. Perkembangan zaman yang semakin maju, ketatnya persaingan kerja yang mengharuskan karyawan dapat beradaptasi dalam segala kondisi; meningkatnya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi; biaya hidup tak sejalan dengan tingkat pendapatan; dan seterusnya. Tekanan seperti inilah yang dapat menjadi ancaman karyawan untuk mengalami stres di tempat kerja. Selain itu, karyawan juga sering dihadapkan dengan berbagai masalah yang timbul di tempat kerja sehingga sangat mungkin untuk terkena stres (Mangkunegara, 2009). Handoko (dalam Nazenin dan Palupiningdyah, 2014) menambahkan bahwa pada akhirnya stres yang terlalu besar menyebabkan menurunnya prestasi kerja, karena terganggunya pelaksanaan pekerjaan akibat stres itu sendiri, kemampuan untuk mengendalikan stres menjadi hilang, sulit menentukan suatu keputusan, ketidakteraturan perilaku dan pada tingkat ekstrem karyawan tidak memiliki prestasi kerja karena jatuh sakit atau meninggalkan organisasi secara sukarela (*turnover*).

Stres tingkat tinggi akan berdampak pada kondisi fisik seperti sakit kepala, gangguan tidur hingga penyakit jiwa, dan kondisi psikis menyangkut kecemasan, kebosanan, ketegangan, penundaan pekerjaan dan mengakibatkan ketidakpuasan di dalam bekerja (Suryani, dkk 2020). lebih lanjut Vanchapo (2020) menambahkan bahwa stres kerja yang

berkepanjangan dan tidak di atasi segera dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, kemurungan, dan kurang bersemangat di dalam bekerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Dewi dan Wibawa (2016) mendapat hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut penelitian Kurniawaty, *et al* (2018) juga menemukan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja ke kepuasan kerja, yang berarti jika stres kerja semakin tinggi, maka kepuasan kerja karyawan semakin rendah.

Berkaitan dengan itu, beberapa penelitian telah mendapatkan hasil dari adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian Yuda dan Ardana (2017), penelitian Dewi dan Sriathi (2019) serta penelitian dari Mewadati dan Saputra (2020) memperoleh hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tingginya tingkat *turnover intention* juga dipengaruhi oleh menurunnya kepuasan kerja. Ketidakpuasan karyawan adalah akibat dari tidak tercapainya keinginan dan kebutuhan di saat karyawan melaksanakan pekerjaan.

Menurut Bangun (2012) kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan menilai atas pekerjaannya; Jika terdapat perasaan menyenangkan di dalam diri karyawan saat melaksanakan pekerjaan maka dapat diartikan pekerjaan yang sedang dijalankan tersebut memberikan kepuasan bagi pekerjanya, sebaliknya perasaan tidak puas akan muncul bila suatu pekerjaan tidak memberikan rasa menyenangkan untuk dikerjakan. Sutrisno (2009) memandang bahwa suatu reaksi emosional yang kompleks disebut juga sebagai kepuasan kerja.

Kepuasan karyawan terhadap seluruh tugas yang diemban saat ini cenderung lebih besar maka membuat karyawan tetap tinggal di dalam perusahaan serta akan berkontribusi pada keunggulan kompetitif dan produktivitas perusahaan. Wijono (2010) berpendapat bahwa perusahaan akan menanggung beban biaya yang cukup tinggi akibat dari ketidakpuasan karyawan yang ditunjukkan melalui berbagai tindakan dari karyawan seperti sering kali absen saat berkerja, adanya karyawan yang berhenti kerja dan rendahnya disiplin kerja karyawan.

Pada dasarnya kepuasan kerja karyawan bergantung pada apa yang diinginkan karyawan dari pekerjaannya; dan apa yang akan didapat dari pekerjaan tersebut. Penelitian Nazenin dan Palupiningdyah (2014) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian Yuda dan Ardana (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut membuat adanya perbedaan persepsi mengenai *turnover intention* dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Akar Wangi yaitu salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang produksi rambut palsu (*wig*) yang berlokasi di Jl. Sahadewa Br. Kalah No. 3 A, Peliatan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. PT. Akar Wangi sudah berdiri sejak tahun 2011. Perusahaan PT. Akar Wangi didirikan oleh I Made Dirgayusa, selaku komisaris perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ni Made listiari selaku *accounting* yang juga ditugaskan mengurus bagian personalia mengatakan bahwa tahun 2020 total keseluruhan karyawan di PT. Akar Wangi adalah sebanyak 109 orang dan jumlah tersebut selalu berubah-ubah dari tahun ketahun.

Perubahan jumlah karyawan paling sering terjadi di bagian produksi yang mulai terlihat dari tahun 2016 sampai 2020. Selain itu, ada beberapa karyawan yang memiliki absensi yang juga cukup tinggi, bahkan juga ada beberapa dari karyawan sering datang terlambat saat bekerja tanpa alasan yang jelas atas keterlambatannya. Berdasarkan data yang diberikan, tingkat perputaran karyawan produksi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Perputaran Karyawan Bagian Produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar Periode 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase Karyawan	Karyawan	Persentase Karyawan
	Masuk	Masuk	Keluar	Keluar
2016	95	15	12	12,63%
2017	82	11	13	15,85%
2018	87	9	14	16,09%
2019	103	17	19	18,45%
2020	90	-	-	-

Sumber: Bagian Personalia PT. Akar Wangi Gianyar, 2020

Dari Tabel 1 menunjukkan tingginya perputaran karyawan pada PT. Akar Wangi Gianyar yang melewati batas normal. Gillies (dalam Yuda dan Ardana, 2017) menyatakan bahwa normalnya perputaran karyawan dikisaran antara 5-10% per tahun dan jika melebihi dari 10% per tahun maka perputaran karyawan dikatakan tinggi. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa perputaran karyawan PT. Akar Wangi sudah melebihi batas normal yaitu lebih dari 10%. Rata-rata karyawan yang berhenti bekerja pertahunnya berjumlah 12 orang selama periode tahun 2016-2020.

Selain wawancara terhadap bagian personalia peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan produksi. Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan, beberapa karyawan mengatakan bahwa pekerjaan yang dijalankan saat ini cukup memberatkan dan upah yang diterima juga belum sebanding dengan beratnya pekerjaan. Sukarnya proses pengerjaan wig mulai dari memotong rambut sesuai dengan berbagai macam ukuran yang telah ditentukan sesuai dengan pesanan yang ada, proses menjahit masih dilakukan dengan manual, mewarnai rambut dan seluruh prosesnya membutuhkan waktu yang cukup lama. Rambut yang dijahit manual yaitu per tiga helai rambut ke kulit kepala wig dan total jumlah rambut yang harus dijahit untuk 1 kulit kepala wig harus sama seperti rambut asli pada umumnya yaitu sekitar 100.000 helai per kepala, dan di dalam proses pengerjaan harus dilakukan dengan ketelitian yang tinggi agar rambut yang dijahit tidak terlepas dari kulit kepala. Wig yang dapat diselesaikan dalam waktu sebulan hanya sekitar maksimal 4 buah wig per karyawan. Tidak semua karyawan dapat menyelesaikan 4 buah wig per bulan; dikarenakan beratnya proses pengerjaan serta lamanya di dalam proses penjahitan rambut. Banyak dari karyawan juga mengatakan merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini.

Jika ada pesanan yang cukup tinggi maka karyawan diharuskan mengambil jam lembur untuk menyelesaikan pesanan. Upah yang diterima karyawan bagian produksi masih di bawah upah minimum kabupaten (UMK) Gianyar dan sistem penggajian menggunakan sistem borongan. Karyawan juga menyatakan bahwa upah yang diterima saat ini belum bisa mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Diduga meningkatnya persentase karyawan bagian produksi keluar dari perusahaan disebabkan dari stres kerja masih tinggi dan kepuasan kerja karyawan masih rendah, maka dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Bagian Produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar".

Dari paparan permasalahan di atas, diperoleh identifikasi masalah penelitian yaitu diantaranya (1) Tingkat *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar masih cukup tinggi yang dapat dilihat dari tabel 1. Selain itu, dari hasil wawancara dengan bagian personalia menyatakan bahwa karyawan masih sering absen kerja dan beberapa karyawan juga sering terlambat tanpa alasan yang jelas atas keterlambatannya. (2) Masih kurangnya kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari ketidakpuasan akan upah yang diberikan, dan ketidakpuasan dengan pekerjaan saat ini. (3) Tingginya stres kerja karyawan yang dilihat dari tekanan di dalam menyelesaikan pekerjaan, upah yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan saat ini, dan jika ada peningkatan pesanan maka karyawan diwajibkan untuk mengambil jam lembur. Maka tujuan akhir yang hendak dicapai yaitu untuk mendapatkan penjelasan teruji mengenai besar pengaruh (1)

Stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja (2) Stres kerja terhadap *turnover intention*, (3) Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, (4) Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar.

2. Metode

Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar tepatnya berlokasi di Jl. Sahadewa Br. Kalah No. 3 A, Peliatan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Desain penelitian kuantitatif kausal digunakan dalam penelitian ini dan seluruh karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar dijadikan subjek penelitian. Sedangkan stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* merupakan objek penelitian ini. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang masih aktif yaitu sebanyak 90 orang. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner, melakukan observasi, pencatatan dokumen dan melakukan wawancara kemudian hasil dari kuesioner dianalisis menggunakan analisis jalur.

3. Hasil dan Pembahasan

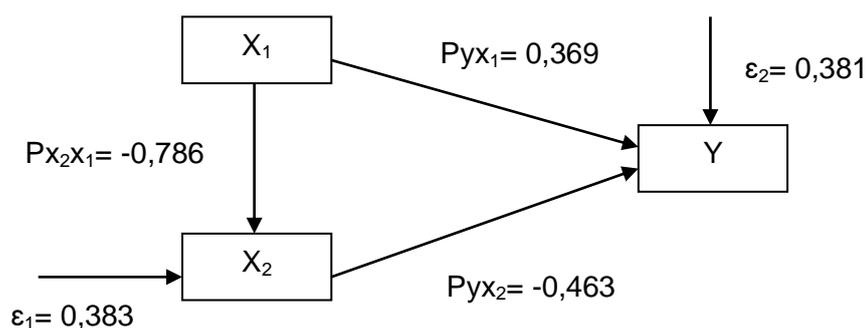
Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur (*path analysis*) yang sebelumnya dari data ordinal telah ditransformasi menjadi data interval dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS) 24.0 For Windows* maka diperoleh hasil perhitungan mengenai pengaruh stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y), yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Jalur Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_2)

Parameter	Koefisien	<i>p-value</i>	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
$R^2_{yx_1x_2}$	0,619	0,000	0,05	Menolak Ho	Stres Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_2) dengan besar sumbangan 61,9%.
P_{yx_1}	0,369	0,001	0,05	Menolak Ho	Stres Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> (Y) dengan besar sumbangan 36,9%.
P_{yx_2}	-0,463	0,000	0,05	Menolak Ho	Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> (Y) dengan besar sumbangan 46,3%.
$P_{x_2x_1}$	-0,786	0,000	0,05	Menolak Ho	Stres Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X_2) dengan besar sumbangan 78,6%
ϵ_1	0,383	-	-	-	Besar pengaruh faktor lain terhadap Kepuasan Kerja (X_2)
ϵ_2	0,381	-	-	-	Besar pengaruh faktor lain terhadap <i>Turnover intention</i> (Y)

Sumber: Data diolah pada SPSS

Masing-masing pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar dapat dilihat pada Gambar 1, sebagai berikut.



Gambar 1 Struktur Pengaruh Total Stres Kerja (X₁) terhadap *Turnover intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (X₂)

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel stres kerja (X₁) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (X₂) di dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3, sebagai berikut.

Tabel 3 Sumbangan Pengaruh langsung dan Tidak langsung Stres Kerja terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X ₁ terhadap Y	0,136	13,6%
Besar pengaruh tidak langsung X ₁ terhadap Y melalui X ₂	0,363	36,3%
Besar pengaruh total X ₁ terhadap Y	0,499	49,9%
Besar pengaruh langsung X ₂ terhadap Y	0,214	21,4%
Besar pengaruh total X ₁ dan X ₂ terhadap Y	0,619	61,9%
Besar pengaruh lain terhadap Y	0,381	38,1%

Menurut perhitungan dari Tabel 2 dan 3 maka didapat hasil bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Hal tersebut dibuktikan dari hasil *p-value* $R_{YX_1X_2} = 0,000 < \alpha 0,05$. Besar sumbangan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,619. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 61,9% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan kepuasan kerja, sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 38,1%.

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Hal tersebut ditunjukkan dari *p-value* $P_{YX_1} = 0,001 < \alpha 0,05$. Besar sumbangan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 0,369. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 36,9% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel stres kerja. Besar sumbangan pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 0,136 atau 13,6%. Sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 0,363 atau 36,3% yang memiliki arti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut ditunjukkan dengan *p-value* $P_{YX_2} = 0,000 < \alpha 0,05$. Besar sumbangan dari pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar adalah sebesar 0,463. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 46,3% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Hal tersebut ditunjukkan dari *p-value* $P_{X_2X_1} =$

$0,000 < \alpha 0,05$. Besar sumbangan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,786. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 78,6% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel stres kerja.

Dari hasil penelitian, diperoleh temuan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Hasil ini sesuai dengan teori Robbins (2001) yang mengemukakan bahwa stres dalam bekerja dan kepuasan yang rendah dalam bekerja dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020), Hidayati dan Trisnawati (2016), Waspodo dkk (2013), Hesarika (2018), serta Dewi dkk (2019) yang memperoleh hasil temuan bahwa secara bersama-sama variabel stres kerja serta kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan di dalam perusahaan serta semakin karyawan tidak puas di dalam menjalani pekerjaan hal tersebut akan menyebabkan tingginya niat karyawan untuk keluar. Sebaliknya, jika tingkat stres sudah rendah serta semakin puas karyawan di dalam menjalani pekerjaannya maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Jika stres kerja karyawan dapat dimanajemen dengan baik dan kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka dapat membantu menurunkan tingkat *turnover intention* yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh dari variabel stres kerja terhadap *turnover intention*, diperoleh hasil bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Handoko (dalam Nazenin dan Palupiningdyah, 2014) juga menyatakan bahwa stres yang terlalu besar menyebabkan karyawan melarikan diri/ pindah kerja (*turnover*) dari perusahaan tempatnya bekerja. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan oleh Yuda dan Ardana (2017), Mawadati dan Saputra (2020), dan Dewi dan Sriathi (2019) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti jika stres kerja karyawan meningkat maka resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain juga akan semakin besar. Jadi, untuk menekan tingginya tingkat *turnover intention* di dalam perusahaan pihak perusahaan harus memperhatikan tingkat stres kerja para karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingkat stres kerja karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi sebagian besar disebabkan karena dari tekanan di dalam menyelesaikan pekerjaan dan upah yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dijalani yaitu masih di bawah UMK Gianyar, wajib mengambil jam lembur saat pesanan meningkat sehingga di dalam menyelesaikan pekerjaan adanya desakan waktu yang cukup tinggi. Karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi dan dibiarkan begitu saja dalam jangka waktu panjang maupun pendek dapat memberikan dampak negatif terhadap karyawan itu sendiri serta perusahaan.

Upaya menurunkan stres kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memperhatikan antara beban kerja dengan batas waktu penyelesaian pekerjaan, memberikan perhatian pada karyawan agar karyawan tidak mudah cemas saat pekerjaan belum selesai dengan mengkaji ulang kebijakan tentang target penjualan serta pemberian tugas agar tidak membebani karyawan. Adanya variasi di dalam pemberian pekerjaan karena karyawan cenderung merasa bosan apabila diberikan pekerjaan yang bersifat khusus dan sempit dan dapat mengadakan kegiatan olahraga dan hiburan dalam upaya mengurangi tingkat stres karyawan.

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian ini didukung oleh Wijono (2010) yang berpendapat bahwa perusahaan akan menanggung beban biaya yang cukup tinggi akibat dari ketidakpuasan karyawan yang ditunjukkan melalui berbagai tindakan dari karyawan seperti seringkali absen saat berkerja. Juga adanya karyawan yang berhenti kerja dan rendahnya disiplin kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang turut

mendukung penelitian ini yaitu oleh Nazenin dan Palupiningdyah (2014), Dewi, dkk. (2019), dan Yukongdi dan Shrestha (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh negatif ketidakpuasan kerja terhadap *turnover intention*. Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan PT. Akar Wangi yaitu terlihat di dalam melaksanakan pekerjaannya sendiri, terlihat dari tidak puasanya karyawan terhadap pemberian gaji yang diterima oleh karyawan, yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, merasa tidak puas terhadap pekerjaan saat ini dikarenakan sulitnya proses pengerjaan *wig* yang membutuhkan waktu cukup lama dan membutuhkan ketelitian tingkat tinggi mulai dari memotong rambut, mewarnai rambut sampai proses menjahit yang masih manual di dalam pengerjaannya. Supervisi atau atasan kurang bertindak adil di dalam pembagian tugas, serta kurangnya di dalam pengawasan dan pengarahan langsung terhadap karyawan saat bekerja. Selain itu, sikap dari rekan kerja yang kurang kondusif, sehingga terdapat perasaan kurang nyaman saat bekerja. Sehubungan dengan itu, agar *turnover intention* karyawan PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar menjadi rendah maka perusahaan harus dapat menjamin kepuasan kerja karyawannya. Diharapkan ketika adanya konflik perusahaan mampu mengatasinya, memperbaiki pendapatan yang diterima karyawan dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan agar karyawan merasa puas dengan apa yang sudah diperolehnya dan membayarkan gaji karyawan tepat waktu. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan perhatian terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi karyawan di dalam bekerja sehingga nantinya perusahaan dapat memberikan solusi dari permasalahan yang dihadapi karyawan. Perusahaan juga dapat mengadakan kegiatan *gathering* untuk mempererat hubungan sesama karyawan maupun dengan atasan.

Hasil penelitian selanjutnya yaitu variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Vanchapo (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dan tidak diatasi segera dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, kemurungan, dan kurang bersemangat di dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Dewi dan Sriathi (2019) serta Dewi dan Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti jika stres kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerja juga akan menurun. Stres kerja yang dialami karyawan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan di dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, stres kerja perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Perusahaan di dalam mengelola stres kerja karyawan dapat dilakukan melalui pendekatan langsung terhadap karyawan maupun melalui bimbingan dari organisasi.

Keterbatasan dari penelitian ini yaitu di dalam pengamatannya hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, sehingga dari hasil penelitian ini belum bisa digeneralisasikan pada perusahaan lain. Di samping itu pula, dari segi jumlah variabel yang digunakan cukup terbatas yaitu hanya meneliti stres kerja dan kepuasan kerja yang merupakan salah satu faktor memengaruhi tingkat *turnover intention*, diduga masih terdapat variabel lain yang memengaruhi *turnover intention*. Dengan demikian, diharapkan bagi peneliti lain untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji variabel yang digunakan untuk penelitian ini, serta subjek dan objek yang digunakan dapat lebih luas digunakan nantinya di dalam melakukan sebuah penelitian.

Dari hasil pengaruh langsung dan tidak langsung variabel stres kerja dan kepuasan kerja didapat hasil bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsung dari variabel stres kerja maupun kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Jadi, tingginya tingkat stres karyawan akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja, kemudian tingkat kepuasan kerja karyawan akan memengaruhi tingkat *turnover intention*. Hal tersebut berarti guna menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan, pihak manajemen PT. Akar Wangi agar dapat memperhatikan tingkat stres yang dialami karyawan dan menjamin kepuasan kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika stres kerja yang dialami karyawan masih tinggi serta kepuasan kerja yang masih rendah maka *turnover intention*

karyawan akan terus meningkat. Tentu hal ini akan berdampak buruk di dalam pelaksanaan pekerjaan serta akan meningkatkan biaya SDM seperti biaya rekrutmen dan seleksi karyawan baru. Stres kerja karyawan masih perlu ditekan atau diturunkan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja. Pihak *Human Resource Development* (HRD) PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan meningkat.

4. Simpulan dan Saran

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut. (1) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Yang memiliki arti bahwa tingginya tingkat *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh tingginya stres kerja dan rendahnya kepuasan kerja karyawan. (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Dari hasil tersebut membuktikan bahwa meningkatnya stres kerja mampu memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Jika tingkat stres karyawan tinggi maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* di dalam perusahaan. (3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Bahwa karyawan yang merasa tidak puas terhadap perusahaan akan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. (4) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Ini berarti jika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi maka akan berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan saran yaitu, sebagai berikut. (1) Dari manajemen PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar, hendaknya lebih memperhatikan tingkat stres karyawan dan bagaimana kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan sehingga tingkat *turnover intention* dapat ditekan sedini mungkin di dalam perusahaan. Guna menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan, pihak manajemen PT. Akar Wangi agar dapat memperhatikan tingkat stres yang dialami karyawan dan menjamin kepuasan kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara memperhatikan antara beban kerja dan waktu diberikan di dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada karyawan agar karyawan tidak mudah cemas saat pekerjaan belum selesai dengan mengkaji ulang kebijakan tentang target penjualan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang, adanya variasi di dalam pemberian pekerjaan karena karyawan cenderung bosan dengan pekerjaan yang monoton. Selain itu, pihak perusahaan juga bisa mengadakan kegiatan olahraga dan hiburan yang dapat mengurangi tingkat stres karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan diharapkan mampu menekan timbulnya konflik, memperbaiki pendapatan dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan dan membayarkan gaji karyawan tepat waktu, memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan, serta perusahaan dapat mengadakan kegiatan *gathering* untuk mempererat hubungan sesama karyawan maupun dengan atasan. Pengembangan karir juga penting diperhatikan dengan memberi informasi ke karyawan mengenai peluang promosi jabatan sesuai dengan kinerja serta loyalitas karyawan. Sehingga karyawan merasa diperhatikan. (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan menguji variabel lain yang diduga kuat memengaruhi *turnover intention* seperti komitmen organisasional, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: Erlangga.
- Curtis, dan Wrightg, D. (2001). Retaying Employees: The Fast Tracked To Commitment. *Management Research*, 24 (9), 56-61.
- Dewi, K. B., dan Wibawa, I. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja pada *Turnover intention* yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3560-3588.
- Hesarika, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerjaterhadap *Turnover intention* Perawat Rawat Inap Tahun 2017 (Studi pada Rsu Bunda Thamrin Medan). *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(2), 1-12.
- Hidayati, N., dan Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *EKSIS*, 11(1), 22-37.
- Kashmir. (2016). *Manajemen SDM dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawaty, Ramly, M., dan Ramlawati. (2019). The Effect Of Work Environment, Stres, And Job Satisfaction On Employee *Turnover intention*. *Management Science letters*, 9, 877–886.
- Mangkunegara, P. (2009). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mawadati, D., dan Saputra, A. R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *Forum Ekonomi*, 22(1), 18-26.
- Robbins, P. Stephen. (2001) *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Jakarta: Erlangga.
- Sriathi, A. A., dan Dewi, P. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3646-3673.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, P. W., laksemimi, I. A. (2020). *Kinerja SDM: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Denpasar: Nilacakra.
- Sutanto, E. M., dan Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan *Turnover intention*. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Sutrisno, H. (2009). *Manajemen SDM*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Syarifah Nazenin, P. (2014). Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi *Turnover intention*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220-227.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Waspodo , A. A., Handayani, N. C., dan Paramita , W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 4(1), 97-115.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi SDM*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yuda, D. I., dan Ardana, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.
- Yukongdi, V., dan Shrestha, P. (2020). The Influence Of Affective Commitment, Job Satisfaction And Job Stres On *Turnover intention*: A Study Of Nepalese Bank Employees. *Review Of Integrative Business And Economics Research*, 9(1), 88-98.