

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN INTENSI MENINGGALKAN ORGANISASI PADA BANK-BANK MILIK NEGARA DI KOTA TEGAL

Oleh: M. Faqihudin dan Gunistiyo

ABSTRAK

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 yang nyata pada 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. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Kinerja itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 2003 : 20). 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. Susilo Martoyo (2000 : 141) 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.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan kenyataan dalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap intensi meninggalkan organisasi?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi meninggalkan organisasi?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi.

2. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian tersebut, maka diharapkan penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kemajuan perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dibidang pengembangan sumberdaya manusia.
- b. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti untuk penelitian berikutnya yang sejenis serta dapat menjadi tambahan pustaka yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan berguna bagi para peneliti lain.

C. Metode Penelitian Dan Analisis

1. Metode Penelitian

- a. Sasaran penelitian

Sasaran penelitian adalah karyawan pada Bank-bank Milik Negara di Kota Tegal.

b. Jenis penelitian

Jenis penelitian adalah studi kasus yang menggunakan metode survei dalam pengumpulan datanya.

c. Cara pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

d. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan tetap (bukan pimpinan) pada Bank-bank Milik Negara di Kota Tegal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *accidental random sampling*, dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak 20 % dari jumlah populasi.

2. Teknik Analisis

a. Pengukuran Variabel

Untuk mengetahui respon para karyawan terhadap variabel yang diteliti, terlebih dahulu dilakukan penyusunan daftar pertanyaan (kuesioner) sebelum dilaksanakan penelitian ini yaitu dengan menggunakan *skala likert* berdasarkan indikator yang telah ditentukan untuk setiap variabel.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Untuk mengetahui kevalidan setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini digunakan *product moment correlation*.

2) Uji Reliabilitas

Sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach*.

c. Transformasi data

Untuk menaikkan data dari skala ordinal ke skala interval (transformasi data), digunakan metode *sucessive interval* (Al Rasyid, 1994).

d. Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh stres terhadap kepuasan dan intensi meninggalkan organisasi digunakan analisis regresi linier sederhana (Supranto, 2001).

e. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kesahihan pertanyaan yang dijadikan kuisisioner. Pengujian validitas dilakukan pada 20 sampel. Adapun hasil pengujian validitas variabel stres kerja (X) dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Pengujian validitas dan reliabilitas item pada variabel stres kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,521	0,468	Valid
2	0,729	0,468	Valid
3	0,749	0,468	Valid
4	0,647	0,468	Valid
5	0,587	0,468	Valid
6	0,549	0,468	Valid
7	0,542	0,468	Valid
8	0,804	0,468	Valid
Reliabilitas	0,821		Diterima

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 1 dapat diketahui hasil penghitungan validitas dan reliabilitas diperoleh r hitung pada setiap pertanyaan pada variabel stres kerja adalah valid sedangkan nilai reliabilitas juga diterima karena lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan tiap item pernyataan dalam variabel stres kerja dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Adapun hasil pengujian validitas variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel kepuasan kerja (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,803	0,468	Valid
2	0,510	0,468	Valid
3	0,562	0,468	Valid
4	0,782	0,468	Valid
5	0,606	0,468	Valid
6	0,583	0,468	Valid
7	0,734	0,468	Valid
8	0,576	0,468	Valid
9	0,816	0,468	Valid
Reliabilitas	0,839		Diterima

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 2 dapat diketahui hasil penghitungan validitas dan reliabilitas diperoleh r hitung pada setiap pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah valid sedangkan nilai reliabilitas juga diterima karena lebih besar dari 0,60,

sehingga dapat dikatakan tiap item pernyataan dalam variabel kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Adapun hasil pengujian validitas variabel intensi meninggalkan organisasi (Y1) dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel intensi meninggalkan organisasi (Y1)

Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
1	0,567	0,468	Valid
2	0,776	0,468	Valid
3	0,733	0,468	Valid
4	0,524	0,468	Valid
5	0,595	0,468	Valid
Reliabilitas	0,627	0,468	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 3 dapat diketahui hasil penghitungan validitas dan reliabilitas diperoleh r hitung pada setiap pertanyaan pada variabel intensi meninggalkan organisasi adalah valid sedangkan nilai reliabilitas juga diterima karena lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan tiap item pernyataan dalam variabel intensi meninggalkan organisasi dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

2. Pengujian Hipoteis

a. 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 persen dan sisanya sebesar 47,86 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dilakukan perhitungannya 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**.

b. 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 persen dan sisanya sebesar 47,40 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi 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 5,5740, 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**.

c. 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 diteliti.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi meninggalkan organisasidilakukan 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 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**.

E. Kesimpulan Dan Implikasi

1. Kesimpulan

- a. Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi yang nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan.
- b. 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.
- c. 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.

2. Implikasi

- a. 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.
- b. 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.

- c. 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.

Daftar Pustaka

- Al Rasyid, 1994, **Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala**, Program Pascasarjana, Bandung.
- 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. Feteron; 1994; **The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction**; *Journal of Marketing*, 58 (April): 70 – 80.
- 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.
- 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.
- 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.

- Matteson, M.T. and Ivancevich, J.M. 1982. **Managing Job Stress and Health: The Intelligent Person's Guide**, The Free Press, New York, NY.
- Nitisemito, Alex. S. 1996, **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nur Indriantoro. 1992. **The Effect of Participative Budgeting on Job Performance and Job Satisfaction 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.
- 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.
- 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.