

PENGARUH STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) PADA KARYAWAN PT. ALAS WATU EMAS KABUPATEN KAMPAR

Oleh :

Deri Gusmanto

Pembimbing : Marnis dan Marzolina

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : derigusmanto@gmail.com

The Effect Of Work Stress, Organizational Culture And Job Satisfaction To Turnover Intention Employees PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine effect of work stress, organizational culture and job satisfaction to turnover intentions employees PT. Alas Watu Gold District Kampar. The population in this study all employees of PT. Alas Watu Gold totaling 110. While the sampling technique with the formula proposed by Slovin order to obtain a sample sebanyak 86 people. Analysis of data using multiple linear regression with SPSS version 18:00. Based on the results of data analysis known that the stress of work, organizational culture and job satisfaction simultaneously and partially significant effect to turnover intentions employees at PT. Alas Watu Gold District Kampar. The large number of such influence is 47.5% Based on the results of data analysis known that the stress of work, organizational culture and job satisfaction simultaneously and partially significant effect on the labor turnover intentions (turnover intention) to employees PT. Alas Watu Gold District Kampar. The large number of such influence is 47.5%. Companies should consider factors that affect employees' desire to come out with a way to handle the stress of employees, pay attention to the organizational culture and improve job satisfaction in the work that the employee's desire for the exit can be minimized. With that employees will feel heavy for leaving the company.

Keyword : Stress, Organizational Culture, Job Satisfaction and Turnover Intentions.

PENDAHULUAN

Dunia usaha dan organisasi yang semakin berkembang pesat membutuhkan perhatian dan pengelolaan agar dapat tetap kompetitif. Hal ini membutuhkan perhatian dalam pengelolaan sumber

daya manusia yaitu salah satunya berkaitan dengan fungsi pemeliharaan. Fungsi pemeliharaan meliputi usaha mempertahankan karyawan yang mencakup pengupahan dan penggajian termasuk juga upaya upaya motivasi, komunikasi, pengendalian stress,

konseling dan disiplin yang digunakan untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan. Dengan tingginya tingkat turnover intention pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya keluar.

Meningkatnya *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Menurut Harnato (2006:2) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal menyangkut perilaku karyawan antara lain :absensi meningkat, mulai malas, naiknya untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes pada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi – indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksi turnover intention suatu perusahaan.

Seperti yang terjadi pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar tingkat turnover cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tingginya turnover intention ini tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan nantinya dan secara tidak langsung juga akan merugikan perusahaan. Diduga hal ini dipengaruhi oleh tingkat stres kerja dan budaya organisasi yang terdapat pada

PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana dia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan).

Untuk melihat gambaran tingkat stres kerja pada karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar maka penulis menyebarkan kuesioner pra survey terhadap 30 orang karyawan dengan hasil banyak responden yang menjawab pernyataan dengan Ya. Dengan ini dapat diketahui bahwa tingkat stres kerja karyawan lebih dari setengah karyawan mengalami stres kerja dalam menjalankan pekerjaannya

Fenomena stres kerja yang diperoleh setelah melakukan pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar adalah beban kerja yang setiap harinya cukup berat dan peralatan kerja yang tersedia pada perusahaan masih kurang memadai sehingga menghambat pekerjaan yang mereka lakukan

Selain stres kerja, diduga tingginya tingkat *turnover intention* pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar juga disebabkan oleh Budaya Organisasi. Untuk tetap bisa mempertahankan karyawan yang baik tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhinya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan dan pemahaman – pemahaman untuk anggota organisasi.

Untuk melihat gambaran budaya organisasi yang ada pada PT.

Alas Watu Emas Kabupaten Kampar maka penulis menyebarkan kuesioner pra survey kepada 30 karyawan dengan berdasarkan indikator penilaian budaya organisasi yang ada pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar dengan hasil banyak responden yang menjawab pernyataan dengan Tidak. Ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang ada pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar masih belum berjalan dengan kurang baik.

Fenomena yang ditemukan setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa adanya gangguan keberlangsungan pencapaian pertahanan karyawan. Karyawan mengaku belum semua konsisten dengan budaya tersebut karena terlihat dari perilaku karyawan sudah diberi kepercayaan untuk menjalankan tugas sesuai dengan SOP ternyata tidak dijalankan sesuai dengan peraturan yang ada. Dari hasil pernyataan pra survey juga dapat diketahui bahwa karyawan masih ada yang tidak mentaati peraturan budaya organisasi yang ada kemudian juga dari segi kejujuran masih banyak karyawan tidak jujur dengan diri sendiri dalam menjalankan tugasnya dan cenderung bermalas malasan.

Hubungan dengan sesama rekan kerja juga sering terjadi konflik kecil yang terkait dengan perilaku karyawan seperti dalam hal pekerjaan kantor sering terjadi karena kurang adanya kerjasama antar bagian yang menyebabkan laporan terlambat.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar

dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif, dst. Mengingat pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu

Kepuasan kerja karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar masih rendah hal ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang menjawab kuesioner pra survey yang penulis sebarakan dengan jawaban Tidak setuju.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimanakah pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Alas Watu Emas? 2) Bagaimanakah pengaruh stres kerja secara parsial terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Alas Watu Emas? 3) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Alas Watu Emas? 4) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Alas Watu Emas?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Alas Watu Emas. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Alas Watu Emas. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Alas Watu Emas. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja secara parsial terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar mengenai permasalahan *turnover intention* yang ada pada karyawan. 2) Bagi penulis dapat menambah ilmu pengetahuan terutama mengenai hal yang berkaitan dengan stress kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. 3) Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan stress kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

TELAAH PUSTAKA

1. *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah Kerja)

Dalam dunia manajemen, keinginan untuk berpindah (*turnover*

intention) sering kali disebut juga dengan *intention to quit*. Pada dasarnya kedua istilah tersebut sama artinya, yaitu salah satu tindakan destruktif aktif berupa (*exit turnover/quit*) yang dilakukan karyawan untuk menggambarkan ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka. Perilaku ini mencakup pencarian suatu posisi baru diluar organisasi maupun meminta untuk berhenti (Robbins, 2008:326).

Wynne et al., (2006:34) menyatakan : "*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik."

Adapun alasan-alasan terjadinya perputaran karyawan menurut Rivai (2009:238) adalah sebagai berikut:

1. Mengundurkan diri karena tidak betah dan ada tawaran kerja yang lebih menarik di perusahaan lain.
2. Pensiun karena memang sudah waktunya sesuai dengan peraturan perusahaan.
3. Dipecat karena tidak disiplin atau berbuat tindakan yang melanggar aturan perusahaan.
4. Cacat tetap yang dapat mengganggu produksi.
5. Meninggal
6. Promosi ke divisi cabang perusahaan di tempat lain.

2. Stres Kerja

Menurut Robbins (2008:368) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa

diinginkannya untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Robbins (2008:375-377) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan stres kerja.

Schuller dalam Hasibuan (2008:4) mengidentifikasi beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian *financial* yang dialami perusahaan karna tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

3. Budaya Organisasi

Randolph dan Blackburn dalam Tampubolon (2006:187) menyatakan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan dan pemahaman-pemahaman yang dibentuk oleh dan untuk anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan. Selanjutnya Tunggal (2010:1) juga menyatakan budaya organisasi sebagai suatu makna bersama yang

dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Hal yang sama juga dikemukakan Amnui dalam Tika (2010:4) yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal

Berdasarkan buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) budaya organisasi PT. Alas Watu Emas meliputi:

1. Kejujuran (*honesty*)
Jujur berarti bertindak dan berkata benar. Dengan kejujuran maka perusahaan dapat menjadi wahana sehingga para pemilik modal tidak ragu untuk menginvestasikan modalnya
2. Kepedulian (*Care*)
Perusahaan dapat memperoleh dukungan sosial, politik, dan ekonomik, bila didalam menjalankan aktivitasnya seluruh jajaran manajemen perusahaan menunjukkan komitmen mereka untuk bertumbuh kembang bersama semua petaruh perusahaan dan masyarakat.
3. Integritas (*integrity*)
Keberadaan orang-orang yang bangga menjadi anggota PT. Alas Watu Emas mendapatkan kehormatan untuk menjadi penyelenggara perusahaan ini. Kehormatan diwujudkan dengan tindakan profesional, berlandaskan etika, dan dapat dipercaya, sehingga meningkatkan kepercayaan publik dan citra perusahaan.
4. Bebas dari Konflik Kepentingan (*Free From Conflict of Interest*)

Proses pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan dilingkungan perusahaan tidak membiarkan kepentingan pribadi atau kepentingan pihak lain yang tidak mewakili kepentingan perusahaan ini, mempengaruhi keputusan dan kebijakan yang dihasilkan.

5. Perilaku Etikal (*Ethical Behavior*)

Kinerja terbaik hanya dapat terwujud bila usaha dan kerja dijalankan dengan menjunjung tinggi etika perusahaan, tata nilai yang telah disepakati bersama, undang-undang, dan peraturan yang berlaku.

6. Pengendalian Resiko (*Risk Control*)

Tindakan dan pengambilan keputusan terkait dengan aktivitas perusahaan harus selalu memperhatikan manajemen resiko sebagai wujud sikap waspada pada waktu yang diharapkan pada kondisi bisnis yang beresiko tinggi.

4. Kepuasan Kerja

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: Menurut Stephen Robbins (2008:99) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan sensitif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

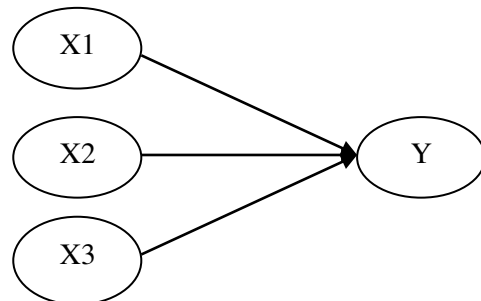
Kemudian Luthans (2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting

Menurut Hasibuan (2010:203) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Balas jasa yang adil
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan kerja
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Hipotesis Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Robbins (2008:375)

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H.1: Diduga stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) PT. Awal Watu Emas
- H.2: Diduga stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap keinginan berpindah

kerja (*turnover intention*) PT. Awal Watu Emas

- H.3: Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) PT. Awal Watu Emas
- H.4: Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) PT. Awal Watu Emas

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Awal Watu Emas Kabupaten Kampar yang bergerak dalam bidang penggilingan batu yang berlokasi di Desa Teratak Domo Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan PT. Awal Watu Emas. Besarnya karyawan berjumlah 110 orang. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 82 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui

pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Turnover intention
X ₁	= Stres Kerja
X ₂	= Budaya Organisasi
X ₃	= Kepuasan Kerja
b ₀	= konstanta
b ₁ b ₂	= koefisien regresi
e	= (error)

Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator *Turnover Intention* (Y) adalah keinginan mencari pekerjaan dibidang yang sama, keinginan mencari pekerjaan baru dibidang yang berbeda, keinginan untuk mencari profesi baru, adanya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, mengevaluasi kerugian, kemungkinan untuk pindah pekerjaan pada waktu yang akan datang.

Sedangkan indikator stress kerja (X₁) adalah beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, kerjasama antar teman, promosi jabatan, struktur yang tidak kau, Memiliki dua pekerjaan.

Indikator budaya organisasi (X₂) adalah Kejujuran (*honesty*), kepedulian (*care*), integritas (*integrity*), bebas darikonflik kepentingan (*free from conflict of interest*), 3s (sebelum, selagi, sesudah). Indikator kepuasan kerja (X₃) adalah Isi pekerjaan, Supervisi, Kesempatan untuk maju, Gaji dan tunjangan, Rekan kerja, Kondisi pekerjaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Responden pada umumnya berada pada usia lebih banyak mempekerjakan karyawan yang masih dalam usia produktif yaitu karyawan yang berumur 20-40 Tahun dengan harapan mendapatkan mobilitas dan energi yang kuat. Selanjutnya tingkat pendidikan karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar umumnya adalah SMA.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung \leq r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N-2 = 86-2 = 84$ (lihat tabel r dengan df 84) = 0.212. Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai

reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Turnover Intention	0,799	Reliabel
Stres Kerja	0,707	Reliabel
Budaya Organisasi	0,768	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,895	Reliabel

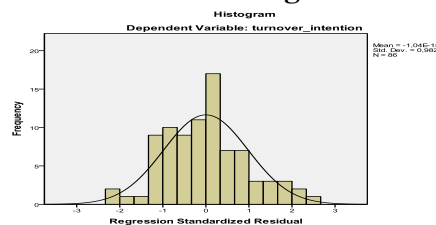
Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel \geq 0,60, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

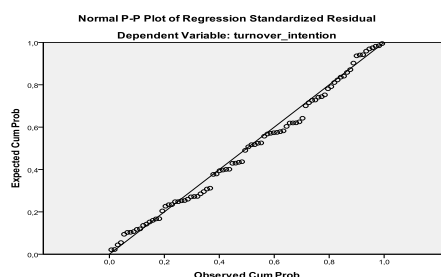
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 data yang menyebar ke semua daerah kurva maka berdistribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



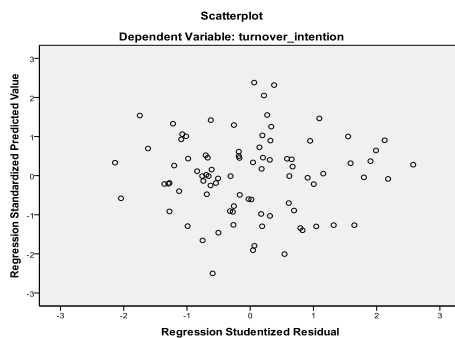
Sumber : Data Olahan, 2016

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regersi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual loyalitas kerja karyawan yang di akibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya:

Gambar 4
Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar

variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula $VIF = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{Toleransi}$, dimana VIF = stres kerja (X1) sebesar 1,009 dan budaya organisasi (X2) sebesar 1,001, kepuasan kerja sebesar 1,007, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 3 (tiga) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>			
Model		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	1,432	,458	3,123	,002
	stres	,318	,117	2,714	,008
	Budaya organisasi	,435	,096	4,537	,000
	Kepuasan kerja	-,145	,086	-1,999	,076

Sumber : Data Olahan, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,432 + 0,318 X_1 + 0,435 X_2 - 0,145 X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 1,432. Artinya adalah apabila stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja diasumsikan nol (0), maka *Turnover intention* bernilai 1,432.
- b. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,318. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai *Turnover intention* sebesar 0,318 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,435. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai *Turnover intention* untuk lebih baik sebesar 0,435 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar -0,145. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu (1) satuan maka akan menurunkan *Turnover intention* sebesar -0,145 dengan asumsi variabel lain tetap.
- e. tandar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan data diketahui nilai R

Square sebesar 0,475, Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) adalah sebesar 47,5%, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

1. Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar

Hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar. Ini dibuktikan dengan *f* hitung lebih besar dari *f* tabel $F_{hitung} (10,359) > F_{tabel} (2,716)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$. Dengan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar. Hal ini dibuktikan dengan *t* hitung $(2,714) > t_{tabel} (1,989)$ dan $Sig. (0,008) < 0,05$. Sedangkan berdasarkan dari hasil kuesioner yang peneliti sebarkan terhadap 86 karyawan pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar diketahui bahwa benar stres kerja karyawan cenderung

tinggi. Menurut pernyataan karyawan tersebut nilai tertinggi terdapat pada indikator “Promosi kejabatan yang lebih rendah dari kemampuannya”. Sehingga menyebabkan stres kerja mereka meningkat dan menimbulkan adanya keinginan keluar didalam diri karyawan tersebut. Karyawan yang mengalami stres yang tinggi dalam perusahaan saat menjalankan pekerjaan akan mudah untuk keinginan mencari pekerjaan diperusahaan lain.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar dan hal ini berarti hipotesisi 3 terbukti kebenarannya. Ini dibuktikan dengan t hitung (4,537) > t tabel (1,989) dan Sig. (0,008) < 0,05

Berdasarkan hasil kuesioner yang peneliti sebarakan terhadap karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar diketahui bahwa budaya organisasi ditanggapi rendah oleh karyawan. Hal ini mengindikasikan karyawan belum sepenuhnya menyukai budaya organisasi yang ada diperusahaan. Menurut pernyataan responden nilai terendah terdapat pada indikator Saya memiliki integritas yang tinggi dengan bertindak profesional dalam bekerja. Yang artinya karyawan belum memiliki integritas yang tinggi bagi perusahaan dan profesional dalam bekerja. Karyawan yang tidak memiliki integritas yang tinggi terhadap perusahaan cenderung

memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan harapan mereka

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar dan hal ini berarti hipotesisi 4 terbukti kebenarannya. Ini dibuktikan dengan t hitung (-1,999) > t tabel (1,989) dan Sig. (0,076) > 0,05

Berdasarkan hasil kuesioner yang peneliti sebarakan terhadap karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah. Karyawan belum merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalinya diperusahaan dan akan mempengaruhi keinginan mereka untuk mencari pekerjaan di perusahaan lainnya. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi tingkat keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain. Dan begitu juga sebaliknya apabila karyawan memiliki kepuasan yang tinggi dalam suatu pekerjaan maka akan mengurangi keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah di lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Alas Watu emas kabupaten kampar.
- 2) Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Alas watu emas kabupaten kampar.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Alas watu emas kabupaten kampar.
- 4) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Alas watu emas kabupaten kampar

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Perusahaan hendaknya memperhatikan faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dengan cara mengatasi stress kerja karyawan, memperhatikan budaya organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja dalam bekerja agar keinginan karyawan untuk keluar tersebut dapat diminimalisir. Dengan memperhatikan hal tersebut karyawan akan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan.
- 2) Pimpinan PT. Alas watu emas kabupaten kampar agar lebih memperhatikan stres kerja karyawan dengan menjalankan sistem promosi yang adil bagi karyawan yang memiliki kemampuan untuk dipromisikan. Dengan demikian karyawan akan merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan keinginan karyawan untuk keluar mencari pekerjaan lain juga dapat diminimalisir.
- 3) Pimpinan PT. Alas watu emas kabupaten kampar diharapkan lebih memperhatikan budaya organisais yang diterapkan perusahaan. Misalnya dengan menciptakan budaya yang dapat diterima semua karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan. Selain itu perusahaan juga perlu meningkatkan komitmen karyawan dalam perusahaan dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan perusahaan. Dengan demikian mereka akan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan akan bertahan dalam perusahaan.
- 4) Pimpinan PT. Alas watu emas kabupaten kampar perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperbaiki kondisi lingkungan dan fasilitas kerja yang ada di perusahaan agar memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja. Dengan demikian karyawan akan merasa semangat dalam bekerja dan keinginan karyawan untuk keluar mencari pekerjaan lain juga dapat diminimalisir
- 5) Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa *turnover intention* karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini serta menggunakan alat analisis yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

Harnoto.2006.*Manajemen sumber daya manusia*. Prehalindo: Jakarta

- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. BumiAksara. Jakarta.
- _____. 2010. *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10. Terjemahan*. Yogyakarta: ANDI
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Edisi Keduabelas*, Penerjemah Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Tampubolon, P. Manahan. 2006. *Manajemen Operasional, edisi pertama. Ghalia: Indonesia*
- Tunggal, Amin Widjaja. 2010. *Teori dan Praktek Auditing*. Jakarta :Harvarindo
- Tika. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Wynne et al., (2006:34). 2006. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks.