

ABSTRAK

Dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi memerlukan sumber daya untuk dapat mencapainya. Sumber daya tersebut adalah sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu teknologi, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya lain dapat berkerja. Sumber daya lainnya tidak akan bekerja dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi tanpa sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam perusahaan terdiri dari pemimpin dan karyawan. Keduanya mempunyai peran dan fungsinya masing-masing. Setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan berhubungan baik agar tercipta harmonisasi sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan dapat menciptakan keunggulan bersaing. Semakin tinggi kualitas/potensi sumber daya manusia, semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kualitas/potensi sumber daya manusia, maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki sumber daya manusia tersebut. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan asset utama dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki suatu organisasi, maka tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai dengan maksimal.

Stres yang tinggi atau bahkan menengah yang terus menerus dirasakan dalam periode yang lama, pada akhirnya akan merugikan, dan kinerja pun menurun. Dampak stres terhadap kepuasan jauh lebih langsung terjadinya. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja secara umum.

Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang di alami seseorang yang sedang mengalami tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Tingkat kepuasan kerja adalah salah

satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yang akhirnya akan berpengaruh pada efektivitas organisasi. Kepuasan kerja pegawai juga tidak cukup diberi insentif saja, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton, dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Handoko (Edy Sutrisno 2012), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan Kepuasan pada pekerjaan. (Robbins, 2001 dalam Edy Sutrisno, 2009)

Blum (Anoraga, 1992) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Hal ini merupakan suatu kondisi yang subyektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan.

Mangkunegara (1993), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Intensi atau keinginan sebagai niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. Niat untuk melakukan perilaku itu berkaitan erat dengan pengetahuan tentang sesuatu hal tersebut, dan perilaku itu sendiri sebagai wujud nyata dari niatnya menurut Ancok 1985 (Dalam Novliadi 2008:9).

Turnover *intention* karyawan adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan, enam bulan, satu tahun, dan dua tahun. (Dharma, 2013:3). Menurut hartono 2002 (dalam Gandika dan franksiska, 2015:658) *turnover intention* karyawan adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* karyawan kerja ini diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Keinginan berpindah ditandai oleh

berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain absensi yang meningkat, malas bekerja, tingginya pelanggaran tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan dalam menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

Tujuan dari Penelitian ini untuk menjawab dua persolan yaitu Untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang, dilakukan pada seluruh karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang, dengan sampel penelitian ini berjumlah 31 orang karyawan. Metode pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner untuk memperoleh data primer dengan analisis data yang digunakan dengan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi atau uji R² dengan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.20 diatas dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,736 + 0,028 X_1 + 0,614 X_2$$

Berdasarkan tabel 4.3.1 hasil uji t statistik diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis nilai signifikan untuk Pengaruh X₁ Terhadap Y pada Ksp Kopdit Pintu Air Cabang Kupang .

Berdasarkan hasil uji t_{tabel} pada aplikasi spss dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,193 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,052. dengan tingkat signifian $0,848 > 0,005$, maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

2. Peguji Hipotesis Kedua nilai signifikan untuk pengaruh X₂ kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* atau keinginan berpindah.

Berdasarkan hasil uji t_{tabel} pada aplikasi spss dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,076 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,052, dengan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$, maka H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan tabel 4.3.2 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan SPSS dengan hasil menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 15,075 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,467 dan tingkat signifikansinya adalah sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} nilai dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama pengaruh signifikansi terhadap *Turnover Intention* pada Kantor Ksp Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.3.3 hasil hitung koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R^2 sebesar 0,528 Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah 52,8 %. Sisanya 47,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*