

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTIONS* (KEINGINAN BERPINDAH) PADA PT. SERASI TUNGGAL MANDIRI JAKARTA SELATAN

**BASTONI L. HUTABARAT
8115072675**



Skripsi yang ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

***CORRELATION BETWEEN JOB STRESS AND TURNOVER
INTENTIONS AT PT. SERASI TUNGGAL MANDIRI SOUTH
JAKARTA***

**BASTONI L. HUTABARAT
8115072675**



*This scientific paper is written as a partial fulfillment of the requirement in holding
Bachelor of Education Degree*

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012**

ABSTRAK

BASTONI LAMHOT HUTABARAT. Hubungan antara Stres Kerja dengan *Turnover Intentions* (Keinginan Berpindah) pada Karyawan PT. Serasi Tunggal Mandiri. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Stres Kerja dengan *Turnover Intentions* (Keinginan Berpindah) pada Karyawan di PT. Serasi Tunggal Mandiri. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung mulai bulan Oktober sampai dengan bulan November 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Serasi Tunggal Mandiri sejumlah 161 orang, yang terdiri dari tujuh departemen. Populasi Terjangkau adalah tiga departemen yaitu *Engineering, Accounting & Finance, HR & GA* yang berjumlah 54 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 48 karyawan pada taraf kesalahan 5% dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu acak proporsional. Untuk menjangkau data kedua variabel penelitian, instrumen yang digunakan untuk variabel X (Stres Kerja) dan Variabel Y (*Turnover Intentions*) adalah berbentuk kuesioner skala likert. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas instrumen variabel X (Stres Kerja) sebesar 0,900 dan instrumen variabel Y (*Turnover Intentions*) sebesar 0,837. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 17,74 + 0,761X$. Hasil uji normalitas lilliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,125$ sedangkan L_{tabel} untuk $n = 48$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,128. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} (16,42) > F_{tabel} (4,05)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} (1,49) < F_{tabel} (2,03)$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi *product moment* menghasilkan $r_{hitung} = 0,513$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} (4,05) > t_{tabel} (1,68)$. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah). Dengan uji koefisien determinasi atau koefisien penentu diperoleh hasil 26,31% variabel *turnover intentions* (Y) ditentukan oleh stres kerja (X) pada karyawan di PT. Serasi Tunggal Mandiri Jakarta Selatan

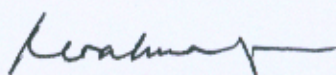
ABSTRACT

BASTONI LAMHOT HUTABARAT. *Relation Between Job Stress And Turnover Intentions on PT. Serasi Tunggal Mandiri.* Skripsi, Jakarta : Study Program of Economics Education, Concentration of Office, Administration Education, Department of Economics And Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2012.

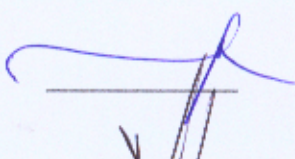

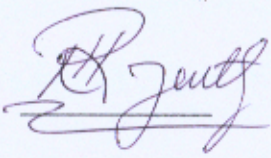
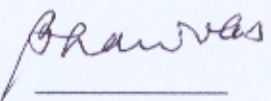
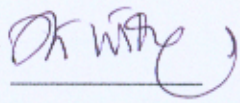
The purpose of this research is to know more about relation between job stress and turnover intentions on PT. Serasi Tunggal Mandiri. This research has been done during two months from October until November 2011. The research method use survey method with correlation approach. The research of population are employers who working in seven department about 161 person, The reached population is 54 person, respondent taken 48 sample according to level of error 5%, which use Proportional Random Sampling. The X variable data (Job Stress) and Y variable data (Turnover Intentions), using Questioner of Likert Scale. Then, it has constructed validity test using validation process, that is correlation coefficient valuing score with the total score and reliability test with Alpha Cronbach formula. Reliability X variable (Job Stress) is 0,900 and Y variable (Turnover Intentions) is 0,837. The analyse test was found regression equation, that is $\hat{Y} = 17,74 + 0,761X$. And then, normality data test using Liliefors formula and the result is $L_{count} = 0,125$ in significant level 0,05 and $L_{table} = 0,128$, so $L_{count} < L_{table}$. It means that the mistake prediction regression Y to X has normal distribution. The result of regression significance test is, $F_{count} (16,42) > F_{table} (4,05)$. Shows that the regression is significance. Regression linearity test, $F_{count} (1,49) < F_{table} (2,03)$, showed that regression is linear. After that, the Product Moment result of correlations coefficient test, is $r_{xy} = 0,513$. Then used correlations coefficient significance t-test. The result of $t_{count} = 4,05$ while $t_{table} = 1,68$ and so, $t_{count} > t_{table}$. It means that the research is significance and positive relation between job stress and turnover intentions. Next, the result of determination coefficient test is 0,2631. It means that variation of turnover intentions variable determination by 26,31% variation of job stress variable. The conclusion, there is a positive relation between job stress with turnover intentions on PT. Serasi Tunggal Mandiri at South Jakarta

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si.
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Ari Saptono, SE, M.Pd</u> NIP. 197207152001121001	Ketua		30/12/01
2. <u>Ati Sumiati, S.Pd, M.Si</u> NIP. 197906102008012028	Sekretaris		30/12/01
3. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 195502221986022001	Penguji Ahli		30/12/01
4. <u>Drs. Bagyo Handoko S. MM</u> NIP. 194706261980031002	Pembimbing I		30/12/01
5. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 197612112000122001	Pembimbing II		27/12/01

Tanggal Lulus : 26 Januari 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli yang belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 2 Januari 2012

Yang membuat pernyataan



Bastoni Lamhot Hutabarat

8115072675

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan khusus untuk ayah dan ibuku yang selalu menjadi inspirasi di setiap langkahku demi membanggakannya, walau tidak akan pernah kasihnya kan terbalas bahkan dengan materi sekalipun.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang karena rahmat dan karunia-Nya telah memberikan jalan kemudahan dan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Skripsi ini masih belum sempurna, namun dengan niat dan kemauan yang besar, serta bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu tiada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan hanyalah ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Drs. Bagyo Handoko S. M.M, selaku dosen pembimbing materi yang telah meluangkan waktunya, dan memberikan bimbingan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi.
2. Umi Widyastuti, SE., MM., selaku pembimbing statistik yang telah memberikan waktunya dan memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
4. Ari Saptono, SE., M.Pd. selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi FE UNJ.

5. Dr. Saparuddin, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi FE UNJ.
6. Dra. Sudarti selaku Ketua Konsentrasi Administrasi Perkantoran Jurusan Ekonomi dan Administrasi FE UNJ.
7. Dra. Nuryetty Zain, MM selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan waktunya, dalam membimbing peneliti selama perkuliahan.
8. Bapak Martin selaku kepala HRD PT. Serasi Tunggal Mandiri yang sudah berkenan menerima serta memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Para Karyawan PT. Serasi Tunggal Mandiri atas informasi dan bantuannya dalam memberikan data yang dibutuhkan oleh peneliti.
10. Keluargaku tercinta, Mama & Papa tersayang, Abang dan Adikku, serta keluarga besar yang terima kasih atas doa dan dukungannya.

Jakarta, 3 Januari 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	9
BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. <i>Turnover Intentions</i> (Keinginan Berpindah)	10
2. Stres Kerja	18
B. Kerangka Berpikir	31
C. Perumusan Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Metode Penelitian	35
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	35
E. Instrumen Penelitian	

1. <i>Turnover Intentions</i> (Keinginan Berpindah)	
a. Definisi Konseptual	36
b. Definisi Operasional	36
c. Kisi-kisi Instrumen	37
d. Validasi Instrumen	38
2. Stres Kerja	
a. Definisi Konseptual	41
b. Definisi Operasional	41
c. Kisi-kisi Instrumen	41
d. Validasi Instrumen	43
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	45
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi	46
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	47
3. Uji Hipotesis Penelitian	
a. Uji Keberartian Regresi	48
b. Uji Linieritas Regresi	48
c. Uji Koefisien Korelasi	50
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	50
e. Uji Koefisien Determinasi	51

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Data <i>Turnover Intentions</i> (Keinginan Berpindah)	52
2. Data Stres kerja	54
B. Perhitungan Persamaan Regresi	56
C. Uji Persyaratan Analisis	57
D. Uji Hipotesis	57
E. Interpretasi Hasil Penelitian	60
F. Keterbatasan Penelitian	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	62
B. Implikasi	63
C. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA	65
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	69
-------------------------	----

RIWAYAT HIDUP PENELITI

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Proses Perhitungan Pengambilan Sampel	36
III.2	Kisi-Kisi Instrumen <i>Turnover Intentions</i>	37
III.3	Skala Penilaian untuk <i>Turnover Intentions</i>	38
III.4	Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja	42
III.5	Skala Penilaian untuk Stres Kerja	43
III.6	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana	49
IV.1	Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intentions</i>	53
IV.2	Distribusi Frekuensi Stres Kerja.....	55
IV.3	Anava untuk Uji Signifikan dan Linearitas Regresi.....	58
IV.4	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Histogram <i>Turnover Intentions</i>	53
IV.2	Histogram Stres Kerja	55
IV.3	Grafik Persamaan Regresi	56

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Mengisi Instrumen Penelitian	69
Lampiran 2 Instrumen Uji Coba Variabel X	70
Lampiran 3 Instrumen Penelitian Final Variabel X	72
Lampiran 4 Instrumen Uji Coba Variabel Y	74
Lampiran 5 Instrumen Penelitian Final Variabel Y	76
Lampiran 6 Skor Uji Coba Instrumen Variabel X	78
Lampiran 7 Data Perhitungan Uji Coba Variabel X	79
Lampiran 8 Langkah-Langkah Uji Validitas Variabel X	80
Lampiran 9 Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Valid Variabel X	81
Lampiran 10 Perhitungan Kembali Data Uji Validitas Variabel X	82
Lampiran 11 Data Hasil Uji Realibilitas Variabel X	83
Lampiran 12 Skor Uji Coba Instrumen Variabel Y	84
Lampiran 13 Data Perhitungan Uji Coba Variabel Y	85
Lampiran 14 Langkah-Langkah Uji Validitas Variabel Y	86
Lampiran 15 Perhitungan Kembali Data Uji Validitas Variabel Y	87
Lampiran 16 Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Valid Variabel Y	88
Lampiran 17 Data Hasil Uji Realibilitas Variabel Y	89
Lampiran 18 Data Mentah Variabel X (Stres Kerja)	90
Lampiran 19 Data Mentah Variabel Y (<i>Turnover Intentions</i>)	92

Lampiran 20	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X ...	94
Lampiran 21	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y ..	95
Lampiran 22	Grafik Histogram Variabel X (Stres Kerja)	96
Lampiran 23	Grafik Histogram Variabel Y (<i>Turnover Intentions</i>)	97
Lampiran 24	Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y	98
Lampiran 25	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku	100
Lampiran 26	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku	102
Lampiran 27	Analisis Indikator dan Sub Indikator Stres Kerja	103
Lampiran 28	Analisis Indikator dan Sub Indikator <i>Turnover Intentions</i>	104
Lampiran 29	Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian (Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y).....	105
Lampiran 30	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier	107
Lampiran 31	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	108
Lampiran 32	Grafik Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel X Dan Variabel Y	110
Lampiran 33	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 17,74 + 0,761X$	111
Lampiran 34	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 17,74 + 0,761X$	113
Lampiran 35	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 17,74 + 0,761X$	114
Lampiran 36	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi	

	$\hat{Y} = 17,74 + 0,761X$	116
Lampiran 37	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	117
Lampiran 38	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	119
Lampiran 39	Perhitungan JK (G)	120
Lampiran 40	Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi ..	122
Lampiran 41	Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	123
Lampiran 42	Perhitungan Uji Signifikansi (Uji-t)	124
Lampiran 43	Perhitungan Uji Koefisiensi Determinasi	125
Lampiran 44	Tabel Nilai-Nilai r <i>Product Moment</i> dari Pearson	126
Lampiran 45	Tabel Penentuan Jumlah Sampel dan Populasi Tertentu	127
Lampiran 46	Nilai Kritis L Untuk Uji Liliefors	128
Lampiran 47	Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal o - z	129
Lampiran 48	Nilai Persentil Untuk Distribusi t	130
Lampiran 49	Nilai Persentil Untuk Distribusi f	131
Lampiran 50	Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ.....	135
Lampiran 51	Surat Keterangan dari PT. Serasi Tunggal Mandiri	136
Lampiran 52	Profil PT. Serasi Tunggal Mandiri	137
Lampiran 53	Struktur Organisasi PT. Serasi Tunggal Mandiri	138
Lampiran 54	Nama Karyawan PT. Serasi Tunggal Mandiri	139
Lampiran 55	Riwayat Hidup.....	140

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis saat ini berkembang pesat mengikuti pertumbuhan ekonomi global yang semakin maju. Perkembangan dunia bisnis menuntun setiap pelaku bisnis untuk menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Kebutuhan setiap manusia yang bersifat dinamis mencerminkan manusia selalu ingin mencapai apa yang ia inginkan dan tidak pernah merasa puas. Oleh sebab itu, kebutuhan yang dinamis ini membawa pengaruh munculnya era globalisasi dalam dunia bisnis saat ini.

Kehadiran era globalisasi juga dapat membawa dampak yang positif bagi perusahaan, Salah satunya semakin meningkatnya penggunaan teknologi untuk menunjang kebutuhan perusahaan. Dengan adanya teknologi memungkinkan penyampaian informasi dan pelaksanaan kegiatan kerja menjadi lebih mudah. Hal tersebut dapat meningkatkan efisiensi waktu serta tenaga karyawan. Namun bukan berarti teknologi menjadi satu-satunya faktor yang dibutuhkan perusahaan, dukungan sumber daya manusia yang kompeten juga menjadi komponen penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja yang handal untuk melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan investasi perusahaan yang harus selalu diperhatikan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada seberapa baik kinerja karyawannya. Bila karyawan sudah puas dengan pekerjaannya dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain, maka perusahaan pun dapat memaksimalkan potensi karyawan tersebut demi kepentingan perusahaan. Dan biaya untuk perekrutan karyawan baru dapat di kurangi. Namun untuk menjaga agar karyawan tidak berkeinginan pindah (*turnover intentions*) bukan hal yang mudah,

Kebutuhan karyawan juga harus menjadi perhatian perusahaan. Setiap karyawan memiliki karakteristik dan perilaku yang berbeda satu sama lain. Karena itu perusahaan berkewajiban untuk mengelola kebutuhan karyawan, baik dalam hal penyediaan fasilitas pendukung kerja, seperti terjaminnya keamanan dan keselamatan saat bekerja, serta faktor kesejahteraan karyawan yang harus diperhatikan dengan baik. Sehingga dalam melaksanakan tugasnya setiap karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya, dan kinerjanya pun maksimal.

Keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan semakin meningkat apabila karyawan merasa dirinya sudah tidak ingin lagi meneruskan pekerjaannya. Keinginan berpindah ini berasal dari dalam diri individu, karena adanya pengaruh buruk organisasi ataupun juga keputusan individu untuk berhenti kerja berdasarkan pertimbangan pribadi. Dan kepastian terlaksana atau tidaknya keinginan berpindah ini tergantung pada keputusan individu itu sendiri. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk mencegah keinginan berpindah ini meningkat

Menciptakan kondisi kerja yang baik serta nyaman bagi semua karyawan setidaknya dapat mengurangi keinginan untuk berpindah yang timbul pada karyawan. Dengan adanya perhatian ini, memberikan kesempatan pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman dan tanpa beban. Keinginan berpindah (*turnover intentions*) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kompetensi karyawan, kompensasi karyawan, keamanan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan adalah kompetensi karyawan. Setiap perusahaan umumnya memiliki kriteria tertentu dalam memilih karyawan untuk ditempatkan dalam suatu pekerjaan, hal ini penting karena perusahaan hanya akan mendapatkan manfaat dari karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Keinginan berpindah (*turnover intentions*) dapat dihindari apabila para karyawan merasa kompetensi yang ia miliki sudah sesuai dengan pekerjaannya.

Akan tetapi yang masih sering terjadi adalah adanya penempatan karyawan yang kurang sesuai dengan kompetensinya. Akibatnya karyawan merasa bahwa dirinya kurang cocok dengan pekerjaannya. Ia merasa mampu mengerjakan pekerjaan lain yang sesuai dengan kompetensi yang ia miliki. Ketidakcocokan ini berpengaruh pada kinerja karyawan. Pekerjaannya menjadi tersendat dan ia kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas, karena merasa ada pekerjaan lain yang lebih baik untuknya. Kesenjangan kompetensi ini kadang tidak bisa dihindari karyawan karena tidak mudah untuk mencari pekerjaan, hingga ia

memilih untuk tetap menerima pekerjaan yang ditawarkan walaupun tidak sesuai dengan kompetensinya. Ketidakcocokan kompetensi ini memungkinkan meningkatnya keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intentions*) adalah adanya program pengembangan karir. Pengembangan karir menekankan peningkatan taraf karir karyawan berdasarkan prestasi kerja yang sudah ia capai. salah satu program pengembangan karir yang paling umum adalah promosi jabatan. Pada umumnya karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dilihat dari prestasi kerjanya. Dengan adanya program pengembangan karir dalam perusahaan, akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja karena menganggap bahwa perusahaan menghargai kontribusi yang telah diberikan karyawan, sehingga karyawan tidak akan berpikir untuk pindah kerja.

Namun terkadang pengembangan karir karyawan kurang berjalan dengan baik. Manajemen perusahaan lebih memilih memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang masih memiliki kekerabatan dengan atasan daripada kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja. Perusahaan tidak melaksanakan program pengembangan karir secara efektif dan terkesan jauh dari transparan. Hal tersebut cenderung memunculkan keinginan berpindah (*turnover intentions*), karena karyawan merasa tempat kerjanya tidak mendukung perkembangan karirnya kedepan.

Keamanan kerja adalah faktor lain yang juga mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intentions*). Karyawan membutuhkan suasana yang tenang

dan juga aman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Peran perusahaan dalam menciptakan keamanan kerja adalah hal utama yang harus diperhatikan demi menjaga kelangsungan proses kerja yang optimal. Selain itu juga, penyediaan peralatan penunjang keamanan serta keselamatan setiap karyawan menjadi tanggung jawab perusahaan dalam mengelola kebutuhan karyawan yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Namun dalam kenyataannya, ketidakamanan kerja menjadi kendala yang mengganggu berjalannya proses kerja. Karyawan merasa takut, serta khawatir dengan situasi kerja yang dihadapinya, serta timbul perasaan cemas jika sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja. Terlebih lagi apabila peralatan keselamatan tidak dirawat dengan baik, serta kurangnya informasi dan pemahaman karyawan mengenai keselamatan kerja. Akibatnya karyawan juga merasa dirinya terancam akibat situasi kerja yang menakutkan. Tentu saja hal ini membawa dampak yang kurang baik bagi kesehatan mental karyawan. Dan apabila ketidakamanan kerja terjadi terus-menerus, akan membawa dampak pada timbulnya keinginan berpindah (*turnover intentions*).

Selanjutnya faktor komitmen organisasi juga mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan. Perusahaan memilih dan merekrut karyawannya dengan persepsi bahwa karyawan tersebut akan berkomitmen kepada perusahaan, dengan melaksanakan tugasnya demi mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi mencerminkan rendahnya keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan. hal ini dikarenakan karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi selalu berusaha untuk

tetap memberikan yang terbaik dari potensinya bagi perusahaan, sebab haknya sudah pasti terpenuhi. Komitmen yang tinggi tercipta dari rasa puas dan kebutuhan yang sudah terpenuhi dari karyawan.

Namun terkadang masih ada beberapa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah, kurang mendahulukan kepentingan perusahaan, tidak profesional, dan sering lalai dalam mengerjakan tugasnya. Rendahnya komitmen organisasi biasanya muncul saat karyawan merasa dirinya sudah tidak cocok lagi dengan tempat kerjanya atau memiliki pertimbangan lain yang harus didahulukan diluar organisasi sehingga muncul keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menggambarkan rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak pada meningkatnya keinginan berpindah (*turnover intentions*).

Selain itu, Stres kerja juga mempengaruhi munculnya keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan. Stres kerja pada umumnya tercipta akibat tekanan kerja pada karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam pekerjaan akibat adanya tuntutan-tuntutan yang harus ia hadapi di dalam perusahaan. Stres kerja sewaktu-waktu dapat hadir di setiap perusahaan. Stres kerja membawa dampak yang cukup berpengaruh pada perilaku individu di perusahaan. Karena itu perusahaan harus mengawasi kondisi kesehatan mental dan kejiwaan karyawan demi menjaga agar karyawan terhindar dari bahaya stres yang semakin parah

Namun tak bisa dipungkiri, ada banyak karyawan yang merasa stres karena tertekan dengan beban pekerjaannya, akibatnya cenderung mempengaruhi prestasinya yang kemudian membawa dampak pada perusahaan. Kemungkinan

munculnya kelalaian karyawan pun akan semakin meningkat. Hal ini jelas membawa kerugian kepada perusahaan, karena dapat menghambat pemikiran-pemikiran kreatif yang dihasilkan karyawan yang potensial. Dan akibat meningkatnya stres kerja akan menyebabkan penurunan daya karyawan yang kemudian muncul keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*).

PT Serasi Tunggal Mandiri merupakan salah satu perusahaan pengelola dan pengembang properti, yang lebih khusus menangani pengelolaan gedung Wisma Indocement di daerah Sudirman. Sebagai perusahaan yang cukup besar, PT Serasi Tunggal Mandiri tentu saja berusaha untuk mencegah munculnya keinginan berpindah pada karyawan demi meningkatkan dedikasi karyawan pada perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Ketidakcocokan kompetensi karyawan.
2. Pengembangan karir karyawan yang tidak berjalan dengan baik
3. Ketidakamanan kerja yang masih terjadi.
4. Komitmen organisasi yang masih rendah.
5. Stres kerja yang meningkat sehingga menyebabkan keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) pada karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara stres kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Untuk memperkaya ilmu pengetahuan mengenai pengelolaan sumber daya manusia, yang berkaitan dengan stres kerja dan *turnover intentions* (keinginan berpindah) pada karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan dan stres kerja. Selain itu peneliti dapat menambah wawasan berpikir secara ilmiah dalam memahami masalah pengelolaan sumber daya manusia khususnya stres kerja dan *turnover intentions* (keinginan berpindah) pada karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)

Sumber daya yang paling berpengaruh dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Keberadaannya mendukung terpacainya keberhasilan tujuan perusahaan. Bila karyawan merasa nyaman dengan tempat kerjanya sudah pasti dia akan berkomitmen untuk tetap loyal di perusahaannya, dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi hak karyawan mengurangi dampak karyawan memiliki keinginan berpindah (*Turnover Intentions*)

Berpindah (*turnover*) sendiri menurut Price seperti yang di kutip oleh Rodger, “*Employee turnover defined as the movement accros the membership boundary of an organization which is initiated by the employee*”¹. Yang dapat diartikan, perpindahan karyawan didefinisikan sebagai pergerakan lintas batas keanggotaan dari sebuah organisasi yang di lakukan oleh karyawan. Dan tentu saja organisasi yang dituju adalah organisasi yang dinilai lebih baik dari tempat yang sebelumnya.

¹ Rodger Griffeth, *et. al.*, *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*, (USA: Information Publishing. Inc, 2004), h. 59

Sedangkan Diane, berpendapat “*turnover defined as the loss of an employee due to transfer, termination, or resignation*”². yang didefinisikan sebagai perpindahan akibat kehilangan pegawai karena dipindah tugaskan, pemutusan atau pengunduran diri. Dalam hal ini dijelaskan bahwa sebab dari terjadinya perpindahan dapat berasal dari organisasi atau muncul dari keinginan karyawan sendiri. Cascio juga seperti yang di kutip Dana mengemukakan, “*employee turnover may be defined as any permanent departure beyond organization boundaries*”³. Yang diartikan berpindahnya karyawan dapat didefinisikan sebagai keluarnya karyawan secara permanen melewati batas organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan berpindah (*turnover*) menandakan perpindahan karyawan dari suatu organisasi ke organisasi lain yang dapat saja muncul akibat peran organisasi ataupun keputusan karyawan itu sendiri. Dan dengan mempertimbangkan segala akibat yang mungkin muncul perpindahan karyawan, perusahaan juga di nilai perlu untuk memperhitungkan segala kemungkinan yang bisa saja terjadi.

Jeffrey mendefinisikan berpindah (*turnover*),

*Employees who leave the organization at the organization’s request (involuntary turnover) as well as those who leave on their own initiative (voluntary turnover) can cause disruptions in operations, work team dynamics, and unit performance*⁴.

Dapat diartikan, konteks berpindahnya karyawan yang meninggalkan organisasi karena kehendak organisasi (perpindahan secara tidak sukarela) dan

² Diane L. Huber, *Leadership and Nursing Care Management*, Third Edition (Pennsylvania, Elsevier, 2006), H. 626

³ Dana V. Tesone, *et. al.*, *Handbook of Hospitality Human Resources Management*, (Oxford, Elsevier, 2008), h. 197

⁴ Jeffrey A. M., *Strategic Human Resources Management*, Second Edition, (Ohio, South-Western Cengage Learning, 2005), h. 569

begitu pula dengan yang meninggalkan organisasi karena inisiatifnya sendiri (perpindahan secara sukarela) dapat menyebabkan gangguan pada operasional, kelangsungan kerja tim, dan juga performa unit lain.

Masih dalam Jeffrey, Martin dan Bertol juga mengklasifikasikan berpindah (*turnover*) menjadi dua bagian,

*As being functional (beneficial) or dysfunctional (problematic) for an organization. Whether turnover is function or dysfunctional depends on two factors: the individual employee's performance level and the difficulty the organization would have replacing the individual*⁵.

Yaitu berpindah yang berguna (menguntungkan) dan berpindah yang tidak tepat (menimbulkan permasalahan). yaitu berpindah yang berguna, juga berpindah yang tidak tepat, dan kedua hal tersebut tergantung pada dua faktor: level kinerja perorangan karyawan dan kesulitan organisasi untuk mengganti karyawan. Oleh karena itu pertimbangan organisasi dalam menyikapi perpindahan karyawan haruslah berdasarkan pada penilaian yang analitis, dengan memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi organisasi baik dalam kegiatan operasional juga performa unit yang ada.

Untuk melengkapi definisi dari *turnover* sebagai berpindah ada baiknya pula mengetahui definisi keinginan, seperti yang di kemukakan Pathiaraj dalam bukunya, "*Intentions is a description – or expression – of a present state of mind*"⁶. Yang dapat diartikan, keinginan adalah sebuah deskripsi atau ekspresi dari keadaan pikiran saat itu. Ini menandakan bahwa keinginan timbul dari pikiran seseorang akan sesuatu yang saat itu membuatnya mempertimbangkan segala

⁵ *Ibid*, h. 570

⁶ Pathiaraj Rayappan, *Intention in Action, The Philosophy of G. E. M. Anscombe*, (Bern, Peter Lang AG, International Academic Publishers, 2010), h. 66

kemungkinan yang bisa dilakukan demi mengikuti apa yang ada didalam pikirannya.

Sedangkan Lutz dalam Martin G. Walser juga menjelaskan, *“Intention represents the logical outcome of the preceding cognitive and affective processes. It can be defined as a person’s subjective estimate of the likelihood that he or she will engage in the behavior under study”*⁷. Yang diartikan, keinginan menggambarkan keluaran yang logis dari proses pemikiran koqnitif dan afektif. keinginan dapat didefinisikan sebagai perkiraan dari seseorang mengenai kesempatan bahwa dia akan terhubung dengan sikapnya selama proses mempelajari sesuatu. Ini artinya proses yang dibutuhkan seseorang demi memenuhi keinginannya terbentuk dari pemikiran koqnitif dan afektif seseorang.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keinginan adalah sesuatu yang timbul dari pikiran seseorang, baik melalui proses berpikir dalam segi koqnitif juga afektif. Keinginan juga menggambarkan reaksi dari sikap yang ditunjukkan seseorang akan kebutuhannya.

Melengkapi defnisi-definisi diatas, Tet dan Meyer dalam Julian menjelaskan *“Turnover intentions refers to a conscious and deliberate willingness to leave organization”*⁸. Yang dapat diartikan, keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan sengaja muncul untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk berpindah muncul akibat karyawan

⁷ Martin G. Walser, *Brand Strength: Building and Testing Models Based on Experiential Information*, (Germany, Deutscher Universitats-Verlag, 2004), h. 95

⁸ Julian Barling *et. al.*, *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, Vol. 1: *Micro Perspectives*, (London, SAGE Publications, 2008), h. 199

merasa bimbang dan mencoba untuk memikirkan kemungkinan untuk pindah dan meninggalkan organisasi.

Senada dengan hal tersebut, Suwandi dan Indriantoro dalam Agus Arianto memilik asumsi, “*Turnover Intentions* (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan”⁹. Dengan demikian keinginan berpindah memiliki konsekuensi alternatif pekerjaan lain sebagai bagian dari keinginan karyawan tersebut yang belum terpenuhi

David and Edward mengemukakan, “*The intent to leave a job within a given time period is referred to as turnover intent*”¹⁰. Yang diartikan, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu adalah keinginan berpindah. Keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya memiliki periode seberapa lamakah ia berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Apakah keinginan itu terlaksanan atau tidak dapat ditentukan oleh karyawan itu sendiri. Dan periode yang mungkin ia butuhkan untuk memahami keinginan tersebut tercermin dari seberapa penting pekerjaan itu baginya.

Sedangkan Sunjoyo yang di kutip Yuni Siswanti mengemukakan, “*Turnover intentions* didefinisikan sebagai intensi seseorang untuk melakukan pemisahan aktual (turnover) dari suatu organisasi”¹¹. Keinginan untuk tidak menjadi bagian lagi dalam sebuah organisasi adalah sebab karyawan merasa dirinya ingin keluar

⁹ Agus Arianto Toly. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi TurnoverIntentions Pada Staff Kantor Akuntan Publik*. (Surabaya, Universitas Kristen Petra, Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 3, No. 2, November, 2001), h. 105

¹⁰ David E Duffee. *et. al., Criminal Justice Theory: Explaining The Nature and Behavior of Criminal Justice*, (New York , Taylor And Francis Group, 2007), h. 44

¹¹ Yuni Siswanti, *Turnover Intention: Faktor-faktor yang mempengaruhinya*, (Jakarta, FEUI, Usahawan No. 03 Thn XXXVII, 2008), h. 39

dari organisasi, karyawan cenderung memilih untuk tetap keluar jika ia tidak merasa ada perubahan seperti yang ia inginkan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keinginan berpindah (*Turnover intentions*) muncul dari keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi. Akan tetapi bentuk keinginan ini masih belum dapat tercapai akibat pertimbangan atau adanya pertimbangan-pertimbangan yang menjadi alasan karyawan belum merealisasikan keinginannya menjadi kenyataan.

Menurut Giebels dan Janssen dalam Christian Dorman berpendapat bahwa, "*Turnover intention refers to an individual's intent to look actively for employment elsewhere, and therefore may be considered a long-term coping strategy*"¹². Yang diartikan bahwa keinginan berpindah mengacu pada keinginan seseorang untuk secara aktif mencari kesempatan bekerja di tempat lain, oleh karena itu membutuhkan tahapan yang panjang untuk mencapainya. Purani dan Sahadev seperti yang dikutip Masroor juga menjelaskan "*turnover intentions is defined as an employee's plan of intention to quit the present job and look forward to find another job in the near future*"¹³. Yang dapat diartikan, keinginan berpindah sebagai rencana karyawan yakni keinginan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat.

Hal ini menegaskan bahwa mencari kesempatan lain di luar organisasi menjadi salah satu alasan seseorang untuk berkeinginan pindah, walaupun dalam mendapatkan pekerjaan lain yang ia inginkan membutuhkan proses yang panjang

¹² Christian Dorman, *Conflict Stress and Well-being at Work: The Buffering Effect of Third-Party Help* (Sussex, Psychology Press Ltd., European Journal of Work and Organizational Psychology, June 2005), h. 140

¹³ Masroor. *et. al.*, *Level of Job Satisfaction and Intent to Leave Among Malaysian Nurses*. (Malaysia, Business Intelligence Journal - January, Vol.3 No.1, 2010), h. 128

untuk mendapatkannya. Kesadaran akan proses yang tidak mudah itu terkadang juga menjadi bahan pertimbangan yang menentukan keputusan karyawan apakah memilih tetap bekerja atau keluar dari organisasi

Begitu juga dengan Abelson seperti yang dikutip Agus, menggambarkan *turnover intentions* “sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi”¹⁴. Pikiran yang timbul akibat konsekuensi belum terpenuhi keinginan karyawan untuk mendapatkan sesuatu yang ia harapkan. Dan keinginannya ingin ia penuhi dengan cara berpindah tempat kerja di tempat lain yang sesuai dengan harapannya.

Zeffane dalam Dyah juga mengemukakan, “*turnover intentions* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”¹⁵. Senada dengan pendapat tersebut, Lee dan Moudy dalam Suwandi yang juga dikutip Dyah menjelaskan dua aspek pengukuran keinginan berpindah, yaitu:

1. Adanya pikiran untuk keluar. seseorang merasa tidak betah terhadap tempat dia bekerja akan mempunyai keinginan untuk segera meninggalkan atau keluar dari tempat kerjanya
2. Tersedia alternatif pekerjaan lain. dengan tersedianya pekerjaan ditempat lain membukakan perasaan untuk mencari lowongan pekerjaan di tempat lain atau adanya tempat yang lebih menjanjikan kepada seseorang sehingga mengumpulkan informasi-informasi dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik¹⁶.

Mobley seperti yang dikutip Sohrab Ahmad juga menegaskan “*Turnover intention is considered to be as cognitive process of thinking, planning, and*

¹⁴Agus Arianto Toly. *loc. cit.*

¹⁵Dyah Sulistyawati, *Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah pada dosen tetap fakultas Untar di Jakarta*, (Jakarta, Untar, Jurnal Manajemen/Tahun XII, No. 1, 2008), h. 45

¹⁶*Ibid.*, h. 46

desiring to quit job"¹⁷. Yang diartikan, keinginan berpindah adalah proses kognitif dari berpikir, merencanakan serta keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

dapat disimpulkan keinginan berpindah dapat muncul karena proses berpikir individu dengan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan di tempat lain, rasa tidak betah, serta keinginan meninggalkan perusahaan, namun belum diwujudkan dalam tindakan yang nyata.

Keinginan berpindah karyawan merupakan sebuah perilaku yang muncul dari karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Keinginan ini mungkin saja tidak tercapai, jika karyawan berubah pikiran dan merasa ia harus tetap berada di organisasi. Hal ini juga dapat dilihat dari karyawan yang memiliki kesetiaan kepada pekerjaannya akan terlihat lebih berdedikasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan semua teori tentang uraian keinginan berpindah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keinginan berpindah (*turnover intentions*) adalah keinginan meninggalkan organisasi yang ada pada diri karyawan, serta berusaha untuk mencari pekerjaan lain.

2. Stres Kerja

Definisi mengenai stres banyak dikemukakan oleh para ahli melalui bahasa dan pemahaman yang beragam, tetapi pada dasarnya memiliki inti yang sama. Dan untuk lebih menekankan subjek stres berkaitan dengan kerja terdapat beberapa definisi kerja. Grint mendefinisikan kerja seperti yang dikutip Bob,

¹⁷ Sohrab Ahmad. *et. al.*, *Job Satisfaction and Turnover Intentions Amongst Call Center In Pakistan*, (Pakistan, European Journal of Social Sciences – Volume 17, Number 4, 2010), h. 58

*“Being engaged in activities for which one receives remuneration and could not be considered as leisure or recreation”*¹⁸. yang secara garis besar diartikan, kesibukan mengerjakan aktivitas yang mana dapat menerima remunerasi atau gaji. Kerja menjadi tuntutan untuk menghasilkan aktivitas yang dapat di ganti dengan pemberian gaji atau timbal balik yang diharapkan individu.

Stres menurut Carver dalam Rusell, *“stress is experienced when people try to meet demands from the environment that “either approach or exceed their capacity to respond”*¹⁹. Dan Cropanzano, Howes, Gandey, dan Toth juga mengemukakan bahwa *“Stress is the subjective feeling that work demands exceed the individual’s belief in his or her capacity to cope”*²⁰. Yang dapat diartikan bahwa stres adalah perasaan pribadi seseorang akan tuntutan kerja diluar kemampuan yang ia miliki untuk mencapainya.

Kedua definisi di atas menjelaskan bahwa stres berkaitan dengan pemenuhan tuntutan yang berada di luar kemampuan yang dimiliki seseorang. Ia merasa tidak yakin akan kemampuan yang ia miliki, dan hal ini dapat membuatnya merasa terbebani. Stres merupakan masalah yang kompleks yang dapat muncul dalam organisasi. Roger dalam bukunya mendefinisikan *“stress as the adverse reaction people have to excessive pressure; it is not itself a disease but it can lead to mental and physical ill-health”*²¹. Diartikan stres sebagai reaksi yang tidak menyenangkan pada seseorang dari tekanan yang berlebihan; memang hal tersebut

¹⁸ Bob Gates, *Learning Disabilities: Toward Inclusion*, Fourth Edition, (London, Elsevier Science Limited, 2003), h. 140

¹⁹ Rusell Cropanzano, *Justice in The Workplace. From Theory to Practice: Vol. 2*, (New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates. Inc., 2001), h. 28

²⁰ *Ibid.*,

²¹ Roger Tarling, *Managing Social Research: A Practical Guide*, (Madison Ave, New York, Routledge, 2006), h. 102

bukan penyakit, namun dapat mempengaruhi kesehatan jiwa dan mental seseorang.

Sedangkan Walt mengatakan, “*stress as any change that requires you to adapt or change the way you are doing something*”²². Stres sebagai segala perubahan yang menginginkan kita untuk beradaptasi atau merubah cara kita melakukan sesuatu. Perubahan mungkin terjadi dalam setiap aspek kehidupan, namun tidak semua individu mampu menerima perubahan tersebut, disini stres muncul sebagai akibat dari perubahan yang tidak sesuai dengan harapan dan keinginan individu.

Selye juga menjelaskan seperti yang di kutip Katharina bahwa stres dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu eustress dan distress, seperti yang ia kemukakan, “*To see stress in a positive light is not new as the distinction between eustress and distress was made decades ago*”²³. Nelson dan Simmons dalam buku yang sama juga menjelaskan “*Eustress as a positive psychological response to a stressor, as indicated by the presence of positive psychological states*”²⁴, selain mengemukakan pandangannya mengenai eustress, mereka juga menjelaskan “*Distress as a negative psychological response to a stressor, as indicated by the presence of negative psychological states*”²⁵.

Yang diartikan, eustress adalah respon mental yang positif terhadap pemicu stres, yang menggambarkan keadaan mental yang positif. Eustress berkaitan dengan semangat atau kesenangan yang positif, perasaan untuk selalu berprestasi

²² Walt Larimore M. D, *God's Design for The Healthy Person*, (Michigan, Zondervan, 2003), h. 11

²³ Katharina Naswal. *et. al, The Individual in The Changing Working Life*, (Cambridge, Cambridge University Press, 2007), h. 290

²⁴ *Ibid.*,

²⁵ *Ibid.*,

serta berperan sebagai faktor motivator yang kritis. dalam dunia kerja eustress dibutuhkan untuk meningkatkan performa atau kinerja sampai puncak maksimal produktivitasnya.

Sedangkan distress adalah respon mental yang negatif terhadap pemicu stres, yang menggambarkan keadaan mental yang negatif. Distress terjadi akibat adanya tekanan terus-menerus yang bersifat negatif. Juga menghasilkan perilaku yang disfungsional, seperti melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh, dan absen tanpa keterangan. Jika kadarnya terus meningkat, jiwa dan raga akan terganggu. Stres ini dapat mengganggu pekerjaan dan menurunkan produktivitas. Distress yang terus berkelanjutan dapat menyebabkan depresi hingga akhirnya berpengaruh terhadap kesehatan.

Stanley, Wayne dan Jane dalam bukunya juga menjelaskan,

*Stress defined as physical or psychologic forces experienced by individual's. These forces (stressors) are external stimuli and disrupt body homeostasis and produce automatic and instantaneous responses that increase the body's capacity to cope with the stressors*²⁶.

Yang didefinisikan sebagai paksaan baik secara fisik ataupun psikologis yang dialami oleh seseorang. Paksaan ini berasal dari luar dan mengganggu kinerja tubuh dan menghasilkan respon langsung yang otomatis yang meningkatkan kemampuan tubuh untuk mencapainya.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi stres menghasilkan respon yang berkaitan dengan fisik dan psikologis seseorang dalam menghadapi tekanan yang berlebihan yang dapat bersifat positif atau negatif.

²⁶ Stanley P. Brown. *et. al, Exercise Psychology: Basic of Human Movement in Health and Disease*, (Philadelphia, Lippincott Williams & Wilkins, 2006), h. 15

Karena itu kemampuan beradaptasi menjadi salah satu tindakan yang dilakukan individu dalam menghadapi tekanan tersebut.

hal tersebut juga dipertegas Bob Losyk yang mengemukakan, “*Job stress, simply defined, is when employees cannot meet the demands or requirement of the job*”²⁷. Yang diartikan stres kerja, secara sederhana, keadaan saat karyawan tidak dapat mencapai permintaan atau tuntutan dalam pekerjaan. Hal ini dikuatkan oleh McVicar seperti yang dikutip Diane, “*Job stress is defined as a tension arising in a person that is related to the demands of the person’s role or job*”²⁸. Yang diartikan bahwa stres kerja didefinisikan sebagai sebuah ketegangan yang muncul pada seseorang terkait pada tuntutan peran individu maupun pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja muncul dari adanya tuntutan pekerjaan maupun peran individu, stres kerja juga merupakan indikasi bahwa terjadinya ketegangan akibat ketidakmampuan seseorang untuk mencapai tuntutan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut Parker dan Decotiis yang dikutip S. K. Srivastava menegaskan bahwa, “*job stress, the feeling of a person who is required to deviate for normal or self-desired functioning in the workplace as the result of opportunities, constraints, or demands relating to potentially important work related outcomes.*”²⁹. Yang diartikan, stres kerja merupakan perasaan seseorang yang menyimpang dari peran fungsi yang biasa maupun yang diinginkan oleh diri

²⁷ Bob Losyk, *Get a Rip!: Overcoming Stress and Thriving in The Workplace*, (New Jersey , John Wiley & Sons, Inc., 2005), h. 3

²⁸ Diane L. Huber., *Op. Cit.*, h. 95

²⁹ S. K. Srivastava, *Applied and Community Psychology: Trends and Directions, Vol. 2.*, (New Delhi, Sarup & Sons, 2005), h. 272

mereka di tempat kerja sebagai hasil dari kesempatan, ketidakleluasaan, atau tuntutan terkait pada pekerjaan yang cukup penting yang terkait pada hasil kerja.

Stres kerja merupakan penyimpangan yang terjadi pada karyawan, yang timbul dari ketidakmampuan menghadapi beban kerja juga tuntutan yang terkait dengan hasil kerja. Namun dalam kenyataannya tuntutan dan beban kerja tersebut terkadang terlalu berlebih sehingga tidak dapat dipenuhi.

Untuk itu Kreitner, seperti yang dikutip Harry, mengkonseptualisasikan stres kerja dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon atau tanggapan dan stres sebagai interaksi antar individu dengan lingkungan³⁰. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Sedangkan pendekatan stres sebagai respon atau tanggapan menitik beratkan pada reaksi seseorang terhadap stressor.

Lebih jelasnya Jamal dan Baba dalam Salih mengemukakan, "*job stress can be viewed as an individual's reactions to work environment characteristics that appear threatening to the individual*"³¹. Yang kemudian diartikan, stres kerja dapat dipandang sebagai reaksi individu terhadap karakter lingkungan kerja yang muncul sebagai ancaman bagi individu tersebut. Ini menegaskan bahwa lingkungan kerja mengambil peran penting dalam proses terbentuknya stres kerja. Karakteristik lingkungan kerja yang terus berubah seolah mengancam individu,

³⁰ Harry Widyantoro, *Menciptakan eustress di tempat kerja: upaya meningkatkan kinerja karyawan*, (Surabaya, STIE Perbanas Surabaya, VENTURA Vol. 4 No. 2, September, 2001), h. 55

³¹ Salih Kuslivan, *Managing Employee Attitude and Behaviours in The Tourism and Hospitality*, (New York, Nova Science Publishers, Inc., 2003), h. 379

Gibson juga menyatakan seperti yang dikutip Harry,

Definisi stimulus melihat stres sebagai suatu kekuatan atau perangsang yang menekan individu yang menimbulkan tanggapan atau respon terhadap ketegangan, sedangkan definisi tanggapan memandang stress sebagai tanggapan fisiologis dan psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana stres tersebut kebanyakan berasal dari lingkungan di luar individu³².

Senada dengan hal tersebut, Beehr, Loscocco & Roschelle, Lowe & Northcott, Sutherland & Cooper mengemukakan seperti yang dikutip Chan, *“Work stress is often seen as a result of an individual’s failure in making adjustments to the work environment”*³³. Yang diartikan stres kerja sering dilihat sebagai hasil dari kegagalan individu dalam membuat perubahan pada lingkungan kerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan, lingkungan kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya stres kerja, akibat dari reaksi yang berupa sikap, kognitif dan juga fisik karyawan yang tidak bisa menerima tuntutan lingkungan kerja, lalu timbul stres sebagai hasil interaksi antara perilaku individu dengan lingkungan kerja.

Untuk memperjelas hal tersebut Beehr dan Mcgrath berasumsi seperti yang dikutip Julian, *“stressors are stress-producing environmental circumstances or stress-producing events and conditions (SPECs)”*³⁴. Yang menegaskan bahwa stressor merupakan penyebab terjadinya stres. Masih dalam Julian, West dan West kemudian mengklasifikasikan stressor menjadi empat komponen, mulai dari

³² Harry Widyantoro, *Loc. Cit*

³³ Chan Kwok-Bun, *Work Stress and Coping Among Professionals*, (Leiden, Koninklijke, 2007), h.

³⁴ Julia Barling, *Handbook of Work Stress*, (London, Sage Publications Ltd, 2005), h. 8

lingkungan luar, organisasi, lingkungan internal hingga pada diri individu itu sendiri,

These components include (a) stressors that exist outside the organization (extraorganizational stressors; e.g., traffic to and from work); (b) stressors that come from within the organization (organizational stressors; e.g., job security); (c) stressors that relate to the duties and responsibilities of work (task-related stressors; e.g., traveling for work); and (d) stressors that relate to various work roles (individual role stressors)³⁵.

Yang menegaskan bahwa komponen pemicu stres termasuk (a) pemicu stres yang berasal dari luar organisasi, (seperti kemacetan dari atau ke kantor); (b) pemicu stres yang datang dari organisasi, (seperti keamanan kerja); (c) pemicu stres yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban kerja, (bepergian untuk urusan kerja); dan (d) dan pemicu stres yang muncul dari berbagai peran kerja (pemicu stres berkaitan dengan peran individu). Stressor merupakan pemicu terjadinya stres kerja yang berkaitan dengan peran lingkungan luar organisasi, lingkungan dalam organisasi, hubungan internal karyawan, serta peran individu dalam kerja mengenai tugas dan kewajiban.

Davidson dan Cooper yang masih dikutip Julian menyusun stressor menjadi,

Stressors that include stressors inherent to the job (e.g., the role one plays in the organization, interpersonal relationships, and organizational structure and climate) and those brought in from the external environment (e.g., home or social environments)³⁶.

Yang dapat diartikan, beberapa pemicu stres yakni pemicu stres yang berkaitan dengan pekerjaan (seperti peraturan di organisasi, hubungan interpersonal, juga struktur dan iklim organisasi) dan itu semua di bawa dari lingkungan luar (seperti lingkungan sosial dan di rumah).

³⁵ *Ibid.*,

³⁶ *Ibid.*,

Stres kerja dapat bersumber pada faktor internal. Salah satunya yang berasal dari dalam organisasi serta berkaitan dengan perilaku adalah pemicu stres yang berkaitan dengan peran individu. Pemicu stres kerja ini menyangkut soal peran karyawan dalam organisasi juga hubungannya dengan sesama karyawan lain, ini menggambarkan tuntutan yang terarah kepada bagaimana karyawan menghadapi berbagai pengaruh yang dibawa masing-masing individu dari lingkungan di luar organisasi.

Salih mengutip seperti apa yang dikemukakan Ivanchevich dan Matteson, *“job stress can be defined as an adaptive responses, moderated by individual differences , that is a consequence of any action, situation or event that places special demand on a person” in the organizational context*³⁷. Stres kerja dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai respon adaptif, yang dihubungkan oleh perbedaan individu, yaitu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian apapun yang meninggalkan tuntutan khusus pada seseorang.

Perbedaan individu hadir sebagai hal yang umum dalam setiap kegiatan organisasi, karena kesatuan suatu organisasi didasari perbedaan karakteristik setiap individu yang ada didalamnya. Seperti yang dikemukakan Luthans dan di kutip Harry, stres kerja adalah

*An adaptive response, mediated by individual difference and (or) psychological processes, that is a consequence of any external (environmental) action, situation or event that places excessive psychological and (or) physical demands upon to person*³⁸.

Respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu dan (atau) proses psikologis, yaitu sebuah konsekuensi dari segala tindakan, situasi, maupun

³⁷ Salih Kusluvan, *Loc. Cit.*

³⁸ Harry Widiantoro, *Loc. Cit*

kejadian dari (lingkungan) luar, yang menambah tuntutan psikologis dan (atau) fisik yang berlebih terhadap seseorang.

Beehr and Newman berpendapat dalam S. K. Srivastava, *job stress as “a condition wherein job related factors interact with worker to change (disrupt or enhance) his psychological conditions such that the person is forced to deviate from normal functioning”*³⁹. Yang diartikan, stress terhadap pekerjaan sebagai sebuah kondisi saat faktor – faktor yang terkait dengan pekerjaan berpengaruh pada karyawan sehingga terjadi perubahan (terganggu maupun meningkatkan) kondisi psikologis yang membuat orang tersebut dipaksa menyimpang dari fungsinya yang biasa.

Hurrell dan Kroes juga mengemukakan dalam Richard,

*Job stress has been further defined as the condition in which some function or combination of functions at work interacts with the worker to disrupt his or her psychological and physiological equilibrium”*⁴⁰.

Yang diartikan, stres terhadap pekerjaan telah lebih lanjut didefinisikan sebagai kondisi dalam sebuah peranan fungsi atau kombinasi dari peranan fungsi dalam pekerjaan mempengaruhi pekerja sehingga mengacaukan keseimbangan psikologis dan fisiologis mereka. Dan dapat disimpulkan stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi interaksi antara peranan individu yang berkaitan dengan pekerjaan dengan keseimbangan psikologis juga fisik yang membuat individu tersebut menyimpang dari perannya yang biasa.

³⁹ S. K., Srivastava, *Organizational Behavior and Management*, (New Delhi, Sarup & Sons, 2005), h. 272

⁴⁰ Richard M. Ayres. *et. al.*, *Preventing Law Enforcement Stress: The Organization’s Role*, (Washington DC, Bureau of Justice Assistance, 2007), h. 3

Hal ini senada dengan yang di ungkapkan oleh Robbins dan Langdon sepertinya yang dikutip Tracy dalam bukunya, bahwa “*Stress has physical, psychological, and behavioral ramifications, ranging from headaches and sweating to anxiety and job satisfaction, to reduce performance and turnover*”⁴¹. Stres mempunyai memiliki efek pada fisik, psikologis, dan perilaku, mulai dari sakit kepala hingga kekhawatiran dan kepuasan kerja yang mengurangi kinerja dan juga efek pada perpindahan.

Pendapat di atas diperkuat oleh Regan dalam bukunya, yang menyatakan “*Job stress can be produce physical health problems, psychological distress, behavioral changes*”⁴². Yang dapat diartikan bahwa, stres kerja dapat menghasilkan masalah kesehatan fisik, stres berkaitan dengan mental, juga perubahan perilaku.

Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerjanya. Hal ini dapat menjadi pemicu yang cukup kuat bagi karyawan untuk berkeinginan pindah tempat kerja.

Seperti yang Layne *et.al* kemukakan dalam Wong, “*Stress has a positive, direct effect on turnover intentions*”⁴³. Yang diartikan, Stres memiliki efek langsung positif pada keinginan berpindah. Cooper dan Marshall serta Fried, Rowland dan Ferries juga Shirom juga mengemukakan bahwa “*And often job*

⁴¹ Tracy Taylor. *et. al*, *Managing People in Sport Organizations: a Strategic Human Resources Management Perspective*, (Oxford, Elsevier, 2008), h. 203

⁴² Regan A. R. Gurung, *Health Psychology: a Cultural Approach*, (California, Wadsworth, Cengage Learning, 2010), h. 131

⁴³ Wong, P. T. *et. al.*, *Handbook of Multicultural Perspective on Stress and Coping*, (New York , Springer Science + Business Media, Inc, 2006) h. 538

stress are related to absenteeism, turnover intention and turnover behaviors of employee”⁴⁴. Yang diartikan, dan stres kerja sering berkaitan dengan absensi dan juga keinginan berpindah dan perilaku berpindah dari karyawan.

Begitu pula yang kemukakan Steel dan Ovalle seperti dalam buku M. Stohr, *“The positive relationship between turnover intentions and job stress was found to be a strong predictor of employee turnover”*⁴⁵. Dengan jelas mereka menegaskan bahwa hubungan positif antara keinginan berpindah dengan stres kerja di temukan dapat menjadi pemicu yang kuat dari perpindahan karyawan.

Khurram *et. al*, juga menegaskan dalam penelitiannya, bahwa *“Turnover intention is significantly and positively correlated with job stress. Turnover intention increases when employees feel stress at their jobs and decreases when employees feel balance between their life and work through work life policies”*⁴⁶. Yang diartikan bahwa keinginan berpindah secara signifikan berhubungan dengan stres kerja. Keinginan berpindah meningkat ketika karyawan merasa stres dengan pekerjaannya dan menurun ketika karyawan merasa seimbang antara kehidupan dan kerjanya.

Sudut pandang stres kerja yang dilihat dari segi tanggapan atau respon individu, menekankan beberapa reaksi individu menghadapi berbagai tekanan kerja yang terjadi, seperti yang dikemukakan Selye dalam Eran Vigoda, *“stress as the psychological, physiological, or behavioral reactions of the organism to*

⁴⁴ Rusell Cropanzano., *Op. Cit.*, h. 31

⁴⁵ M. Stohr, *Corrections, A Text/Reader*, (California, Sage Publications, Inc., 2009), h. 210

⁴⁶ Khurram. *et.al.*, *Work-Life Policies and Job Stress as Determinants of Turnover Intentions of Customer Service Representatives in Pakistan*, (Pakistan, European Journal of Social Sciences – Volume 19, Number 3, 2011), h. 407

stressful events”⁴⁷. Stres sebagai reaksi fisik, psikologis dan perilaku dari makhluk hidup menghadapi kejadian yang menimbulkan stres. Stres berkaitan erat dengan reaksi seseorang menghadapi sesuatu yang berada diluar perkiraannya.

Victor dalam bukunya menjelaskan,

*Work-related stress is defined as a pattern of emotional, cognitive, behavioral, and physiological reactions at adverse and noxious aspects of work content, work organization and work environment*⁴⁸.

Yang dapat diartikan, stres kerja didefinisikan sebagai pola dari reaksi emosional, kognitif, sikap, dan fisik yang merupakan aspek yang mengkhawatirkan dan berbahaya dari isi pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Dan Liza juga mengemukakan dalam bukunya bahwa, “*Occupational stress results from working conditions that overwhelm the adaptive capabilities and resources of workers, resulting in acute psychological, behavioral, or physical reactions*”⁴⁹. Yang diartikan, stres kerja berasal dari kondisi kerja yang berada diluar kemampuan dan tenaga dari karyawan, yang menghasilkan reaksi psikologis, perilaku dan fisik yang akut.

Selain itu juga Cooper dan Quick, Fried, Rowland dan Feris serta Sauter dalam Anna M. Rosi menegaskan bahwa ada beberapa reaksi yang di kaitkan dengan stres kerja, seperti reaksi perilaku, fisik dan juga emosional. “*There are*

⁴⁷ Eran Vigoda, *Developments in Organizational Politics: How Political Dynamics Affect Employee Performance in Modern Work Site*, (Massachusetts, Edward Elgar Publishing Inc, 2003), h. 109

⁴⁸ Victor A. Pestoff, *A Democratic Architecture for The Welfare State*, (New York , Routledge, 2009), h. 94

⁴⁹ Liza H. Gold, *Sexual Harassment : Psychiatric Assessment in Employment Litigation*, (Arlington, American Psychiatric Publishing, Inc, 2004), h. 70

numerous behavioral, physiological and emotional reactions that have been associated with work-related stress"⁵⁰.

Khan dan Byosiere seperti yang dikutip Robert juga mengemukakan, "*Job stress generally refers to the physiological and psychological reactions of individuals to conditions encountered at work*"⁵¹. Yang diartikan stres kerja secara umum mengacu pada reaksi psikologis dan fisiologikal seseorang atas kondisi kerja yang dihadapi seseorang.

McShane dan Sandra Steen menggambarkan tiga konsekuensi dari stres kerja:

1. Psikologis : Ketidakpuasan kerja, Depresi, Kelelahan, Moody, Burnout
2. Fisiologis : Penyakit jantung, Tekanan darah tinggi, Sakit kepala, Gangguan tidur
3. Perilaku : Rendahnya prestasi, Kecelakaan, Kesalahan keputusan, Meningkatnya ketidakhadiran, Kekerasan di tempat kerja⁵².

sedangkan Neuman dan Hubbard dalam George mengemukakan beberapa reaksi stres kerja, yakni

- Reaksi fisik : kelelahan, sakit kepala, sakit punggung, tekanan darah penyakit jantung.
- Reaksi perilaku : gangguan tidur, tindak kekerasan, merokok.
- Reaksi psikologis : tidak peduli, marah, sifat mengesalkan, depresi, gelisah
- Reaksi Organisasi : kecelakaan, rendahnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran⁵³.

Dengan demikian, dari beberapa pendapat para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan reaksi psikologis, fisiologis dan

⁵⁰ Anna M. Rosi. *et. al.*, *Stress and Quality of Working Life : Current Perspective in Occupational*, (USA, Information Age Publishing, Inc, 2006), h. 10

⁵¹ Robert A. Giacalone. *et. al.*, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance : Second Edition*, (New York, M.E Sharpe, Inc., 2010), h. 16

⁵² S. McShane. *et. al.*, *Canadian Organizational Behaviour*, (New York, McGrawhill, 2007), h. 203

⁵³ George F., *Encyclopedia of Stress*, (California, Academic Press, 2000), h. 537

perilaku yang dialami oleh individu karena tuntutan serta kondisi kerja yang berada di luar kemampuannya.

B. Kerangka Berpikir

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Karyawan menjadi faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun jika karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan karena merasa tidak sanggup lagi bertanggung jawab pada pekerjaannya, hal ini dapat menghambat kinerja karyawan tersebut dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan. Karena itu keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan harus di cegah demi menjaga kinerja perusahaan yang baik.

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) merupakan perilaku yang timbul dari dalam diri karyawan yang mencerminkan keinginan meninggalkan organisasi dan berusaha mencari pekerjaan lain sebagai ganti pekerjaannya yang tidak sesuai dengan yang ia harapkan. Walaupun tidak serta merta setiap karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah kerja akan benar-benar pindah, akan tetapi sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui hal tersebut dan melakukan tindakan untuk mengurangi perilaku tersebut.

Karyawan dalam perusahaan memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga perlu diperhatikan kondisi fisik maupun psikologisnya dalam bekerja. Segala kebutuhan yang menunjang pelaksanaan kerja karyawan harus disediakan dengan maksimal. Namun jika hubungan antara

karyawan dengan perusahaan kurang terjalin dengan baik, hal ini dapat menimbulkan keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan.

Keinginan berpindah pada karyawan dapat mengurangi konsentrasi juga totalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka cenderung tidak bersikap inovatif dan kurang bersemangat. Penyebabnya ialah mereka sudah tidak menyukai pekerjaannya dan ingin meninggalkan perusahaan serta mencari kemungkinan pekerjaan di tempat lain yang menurutnya lebih sesuai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya keinginan berpindah adalah stres kerja. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menghadapi stres kerja. Pendekatan mengenai stres kerja menekankan kepada faktor-faktor yang menggambarkan reaksi psikologis, fisik serta perilaku individu dalam menghadapi tekanan juga kondisi kerja yang ada di luar kemampuannya.

Stres kerja yang berada diluar batas dapat menyebabkan individu tidak mampu mengatasinya dan dapat berdampak pada kesehatan fisik maupun mentalnya. Yang pada akhirnya menyebabkan pekerjaannya tidak lagi sesuai dengan kemampuannya, sehingga menjadi pertimbangan individu yang digambarkan oleh keinginannya untuk berpindah kerja. Hal ini mencerminkan semakin meningkatnya stres kerja yang di alami individu artinya makin meningkat pula keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan tersebut

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pada deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini, adalah "Terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*)". Semakin tinggi stres kerja maka keinginan berpindah (*turnover intentions*) juga akan semakin meningkat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah) pada PT. Serasi Tunggal Mandiri di Jakarta Selatan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Serasi Tunggal Mandiri. Yang beralamat di, Wisma Indocement Lt. 17, Jl. Jend. Sudirman Kav 70-71. Jakarta Selatan. 12910. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena bergerak di bidang pengelolaan gedung yang berada di lokasi strategis di pusat kota Jakarta.

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, terhitung dari bulan September sampai dengan Oktober 2011. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X) yaitu stres kerja sebagai variabel yang mempengaruhi, dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) sebagai variabel yang dipengaruhi.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Serasi Tunggal Mandiri, yang berjumlah 161 karyawan. Populasi terjangkau adalah karyawan di *Department Engineering*, *Department Accounting & Finance*, serta *Department HR & GA* yang berjumlah 54 orang. Penentuan jumlah sampel dengan taraf kesalahan 5%, maka sampel yang diambil sebanyak 48 responden.² Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional.

Cara pengambilan sampel dapat dilihat pada table berikut :

¹ Sugiyono, Statistika untuk penelitian, (Bandung, CV Alfabeta, 2007), h. 61

² Ibid., h. 71

Tabel III.1
Proses Perhitungan Pengambilan Sampel

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
Dep. Engineering	27 orang	$27/54 \times 48 = 24$	24 orang
Dep. Accounting & Finance	13 orang	$13/54 \times 48 = 11,5$	12 orang
Dep. HR & GA	14 orang	$14/54 \times 48 = 12,4$	12 orang
Jumlah	54 Orang		48 Orang

E. Instrumen Penelitian

1. Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)

a. Definisi Konseptual

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) adalah keinginan meninggalkan organisasi yang ada pada diri karyawan, serta berusaha untuk mencari pekerjaan lain.

b. Definisi Operasional

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert sebanyak 19 butir pertanyaan yang mencerminkan keinginan meninggalkan organisasi dengan sub indikator sukarela dan sadar. Serta, mencari alternatif pekerjaan dengan sub indikator dalam waktu dekat dan mengumpulkan informasi-informasi dalam mendapat pekerjaan.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk variabel keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang akan disajikan terdiri atas dua konsep instrumen yang akan diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel keinginan berpindah (*turnover intentions*). Dua kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji coba validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final mencerminkan indikator-indikator. Kisi kisi instrumen keinginan berpindah (*turnover intentions*) dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen *Turnover Intentions*
(Keinginan Berpindah)

Indikator	Sub Indikator	Butir Sebelum Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Keinginan Meninggalkan Organisasi	Sukarela	2, 6, 14, 16*	8, 11	2,5, 13,	7, 10
	Sadar	1, 7, 12, 19	5*	1,6, 11, 17	
Mencari Pekerjaan Lain	Dalam waktu dekat	4, 9	15, 18	4,8	14, 16
	Mengumpulkan informasi-informasi dalam mendapatkan pekerjaan	3, 13	10, 17	3, 12	9, 15

Keterangan:

*) butir pernyataan yang drop

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel III.3

Tabel III.3

Skala Penilaian untuk Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen

Proses pengembangan instrumen keinginan berpindah (*turnover intentions*) dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert sebanyak 19 butir pertanyaan yang mengacu pada indikator-indikator variabel keinginan berpindah (*turnover intentions*) seperti terlihat pada tabel III.2

Tahap berikutnya konsep instrumen diuji validitas konstruk untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel keinginan berpindah (*turnover intentions*). Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada 30 orang karyawan di *Departement Security*.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:³

$$r = \frac{\sum X \cdot X_t}{\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien Korelasi
 X : Skor X
 $\sum X$: Jumlah Skor data x
 X_t : Jumlah nilai total sampel
 $\sum X_t$: Skor Total sampel

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan yang dianggap tidak valid dan sebaliknya, didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 19 pernyataan setelah di uji validitasnya terdapat 2 butir soal yang didrop, yaitu butir pertanyaan nomor 5 dan 16, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 17 butir soal.

³ H. Djaali. Pudji Muljono., Pengukuran dalam bidang pendidikan. (Jakarta, Grasindo, 2008), h. 86

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:⁴

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

dimana:

r_{ii} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir instrumen

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁵

$$S_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S_t^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan.

n : Jumlah sampel

⁴ Sugiyono, *Op. Cit*, hal. 365

⁵ Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 178

Berdasarkan rumus diatas, butir yang dinyatakan valid mendapat jumlah varians ($\sum S_i^2$) sebesar 21,23 dan varians total (S_t^2) sebesar 99,94. kemudian dimasukan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan mendapat skor reliabilitas (rii) sebesar 0.837.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 17 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur keinginan berpindah (*turnover intentions*).

2. Stres Kerja

a. Definisi Konseptual

Stres kerja merupakan reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku yang dialami oleh individu karena tuntutan serta kondisi kerja yang berada di luar kemampuannya.

b. Definisi Operasional

Stres kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert sebanyak 29 butir pertanyaan yang mencerminkan reaksi psikologis dengan sub indikator bersikap tidak acuh, marah, sifat mengesalkan, gelisah. Serta reaksi fisiologis dengan sub indikator kelelahan, sakit kepala, sakit punggung. Dan terakhir, reaksi perilaku dengan indikator gangguan tidur, kesalahan keputusan dan meningkatnya ketidakhadiran.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen yang mengukur stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.4
Kisi-Kisi Instrumen Variabel X
(Stres Kerja)

Indikator	Sub Indikator	Butir sebelum uji coba		Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Reaksi Psikologis	Bersikap Tidak Acuh	1, 13, 27	21	1, 11, 24	18
	Marah	2, 12, 20, 29*		2, 10, 17	
	Sifat Mengesalkan	3, 11	8	3,9	7
	Gelisah	4*, 14, 22		12, 19	
Reaksi Fisiologis	Kelelahan	5, 19*, 26		4, 23	
	Sakit Kepala	6, 10*, 15		5, 13	
	Sakit Punggung	7		6,	
Reaksi Perilaku	Gangguan Tidur	16, 23, 25		14, 20, 22	
	Kesalahan Keputusan	9, 17	28	8, 15	25
	Meningkatnya Ketidakhadiran	18, 24		16, 21	

Keterangan:

*) butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabell III.5.

Tabel III.5
Skala Penilaian untuk Stres Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-Kadang	3	3
4	Hampir Tidak Pernah	2	4
5	Tidak Pernah	1	5

d. Validitas Instrumen

Proses pengembangan instrumen keinginan stres kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert sebanyak 29 butir pertanyaan yang mengacu pada indikator-indikator variabel stres kerja seperti terlihat pada tabel III.4

Tahap berikutnya konsep instrumen diuji validitas konstruk untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel stres kerja. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada 30 orang karyawan di *Departement Security*.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r = \frac{\sum X \cdot X_t}{\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

r : Koefisien Korelasi

X : Skor X

$\sum X$: Jumlah Skor data x

X_t : Jumlah nilai total sampel

$\sum X_t$: Skor Total sampel

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan yang dianggap tidak valid dan sebaliknya, didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 29 pernyataan setelah di uji validitasnya terdapat 4 butir soal yang didrop, yaitu butir pertanyaan nomor 4, 10, 19 dan 29, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 25 butir soal.

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

dimana:

r_{ii} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir instrumen

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S_t^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan.

n : Jumlah sampel

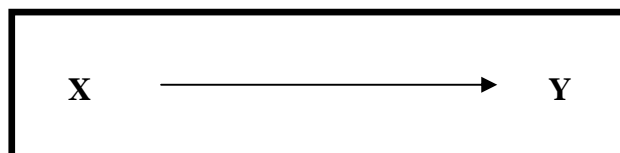
Berdasarkan rumus diatas, butir yang dinyatakan valid mendapat jumlah varians ($\sum S_i^2$) sebesar 22,13 dan varians total (S_t^2) sebesar 162,91. kemudian dimasukan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan mendapat skor reliabilitas (rii) sebesar 0.900.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 25 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur stres kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (stres kerja) dan variabel Y (*turnover intentions*), maka

konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas (Stres Kerja)

Y : Variabel Terikat (*Turnover Intentions*)

—→ : Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran penelitian yang dilakukan peneliti, yang mana stres kerja sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi, sedangkan keinginan berpindah (*turnover intentions*) merupakan variabel terikat yang dipengaruhi.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) dapat berdasarkan nilai variabel independen (X). Adapun perhitungan persamaan regresi linear dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁶

⁶ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 266-267

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\sum Y$: Jumlah skor Y

$\sum X$: Jumlah skor X

n : Jumlah sampel

a : Konstanta

\hat{Y} : Persamaan regresi

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran atas regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:⁷

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan :

F(Z_i) = merupakan peluang baku

S(Z_i) = merupakan proporsi angka baku

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

⁷ Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2001), h. 465

Hipotesis Statistik:

Ho : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

Hi : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian:

Jika L_o (hitung) < L_t (tabel), maka Ho diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

Hipotesis Statistik:

$$Ho : \beta \leq 0 \qquad Hi : \beta > 0$$

Kriteria Pengujian:

Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak Ho

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau tidak linier.

Hipotesis Statistika :

$$Ho : Y = \alpha + \beta X \qquad Hi : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, persamaan regresi dinyatakan linier jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Untuk mengetahui keberartian regresi linier diatas digunakan tabel anava berikut ini:

Tabel III.6
Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jmlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}}$	Fo < Ft Maka regresi Berbentuk Linear
Galat Kekeliruan	n-k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n-k}$		

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:⁸

$$r_{XY} = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment

ΣX = jumlah skor dalam sebaran X

ΣY = jumlah skor dalam sebaran Y

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji T)

Menggunakan Uji T untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus:⁹

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = skor signifikansi koefisien korelasi

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya sampel/data

⁸ Iqbal Hasan, Analisis data penelitian dengan statistik, (Jakarta, Bumi Aksara, 2004), hal. 61

⁹ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 230

Hipotesis Statistik:

$$H_0: \rho \leq 0$$

$$H_1: \rho > 0$$

Kriteria Pengujian:

Tolak H_0 jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka koefisien korelasi signifikan dan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y.

d. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (*Turnover Intentions*) ditentukan X (Stres Kerja) dengan menggunakan rumus :¹⁰

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien Korelasi Product Moment

¹⁰ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 275

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. *Data Turnover Intentions* (Keinginan Berpindah)

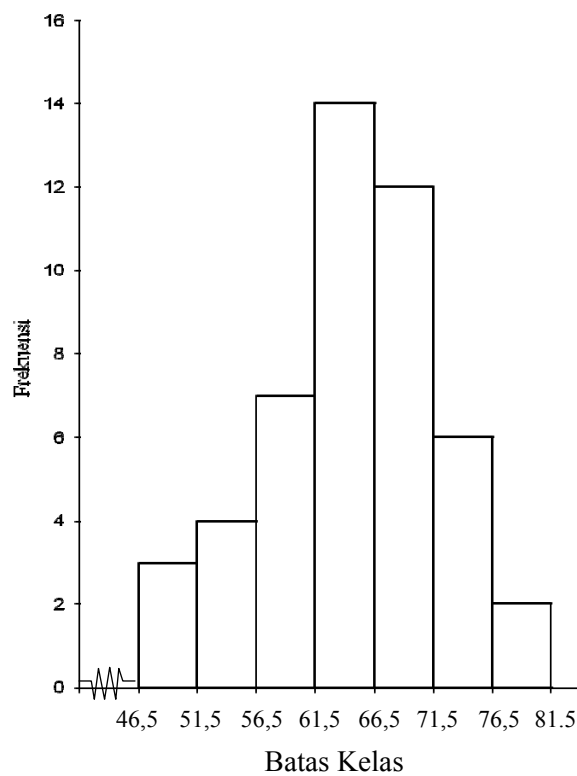
Data keinginan berpindah (Variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian atau kuisioner dengan menggunakan skala sikap (*likert scale*) sebanyak 17 butir pernyataan yang terdiri dari dua indikator, yakni keinginan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Responden berasal dari karyawan PT. Serasi Tunggal Mandiri sebanyak 48 orang. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 47 dan skor tertinggi 79, skor rata-rata 64,60 Varians sebesar 56,755 dan simpangan baku adalah sebesar 7,534 (proses perhitungan pada lampiran 26).

Berdasarkan perhitungan tiap-tiap indikator dari keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang meliputi keinginan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain, maka dapat disimpulkan skor indikator terbesar keinginan berpindah yaitu pada indikator keinginan meninggalkan organisasi, yakni sebesar 57,3%. Dan pada indikator keinginan meninggalkan organisasi, skor sub indikator tertinggi terdapat pada sukarela sebesar 53,9%. Sehingga dapat dikatakan keinginan meninggalkan organisasi adalah indikator yang paling berpengaruh pada variabel *turnover intentions* (proses perhitungan pada lampiran 28).

Distribusi frekuensi data *turnover intentions* (keinginan berpindah) dapat dilihat pada tabel IV.1 berikut ini, dimana rentang skor adalah 32, kelas interval adalah 7 dan panjang kelas adalah 5 (proses perhitungan pada lampiran 21).

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Variabel Y (*Turnover Intentions*)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
47 - 51	46.5	51.5	3	6.3%
52 - 56	51.5	56.5	4	8.3%
57 - 61	56.5	61.5	7	14.6%
62 - 66	61.5	66.5	14	29.2%
67 - 71	66.5	71.5	12	25.0%
72 - 76	71.5	76.5	6	12.5%
77 - 81	76.5	81.5	2	4.2%
Jumlah			48	100%



Gambar IV.1
Grafik *Turnover Intentions* (Variabel Y)

2. Data Stres Kerja

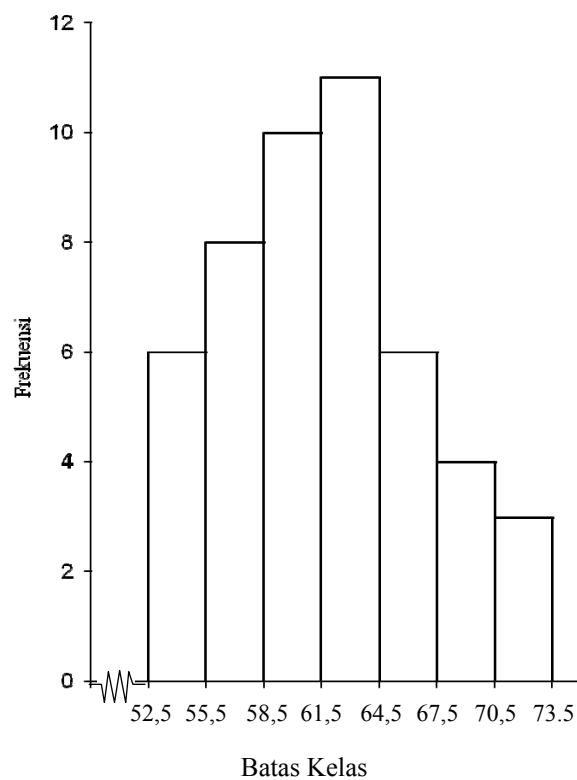
Data stres kerja (Variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian atau kuisioner dengan menggunakan skala sikap (*likert scale*) sebanyak 17 butir pernyataan yang terdiri dari tiga indikator, yakni reaksi psikologis, reaksi fisiologis, reaksi perilaku. Responden berasal dari karyawan PT. Serasi Tunggal Mandiri sebanyak 48 orang. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 53 dan skor tertinggi 73, skor rata-rata 61,58 Varians sebesar 25,780 dan simpangan baku adalah sebesar 5,077 (proses perhitungan pada lampiran 26).

Berdasarkan perhitungan tiap-tiap indikator dari stres kerja yang meliputi reaksi psikologis, reaksi fisiologis dan reaksi perilaku, maka dapat disimpulkan skor indikator terbesar stres kerja yaitu pada indikator reaksi psikologis, yakni sebesar 47,8%. Dan pada indikator reaksi psikologis, skor sub indikator tertinggi terdapat pada bersikap tidak acuh sebesar 32%. sehingga dapat dikatakan reaksi psikologis adalah indikator yang paling berpengaruh pada variabel stres kerja (proses perhitungan pada lampiran 27). Hal ini di sebabkan kecenderungan individu merasa psikologisnya yang lebih banyak terbebani menghadapi pekerjaannya saat ini, baik karena tuntutan tenggat waktu maupun target pekerjaannya. Karena itu mereka lebih memilih mengurangi intensitas hubungan dengan rekan sekerja karena ingin fokus pada pekerjaannya.

Distribusi frekuensi data stres kerja dapat dilihat pada tabel IV.2 berikut ini, dimana rentang skor adalah 20, kelas interval adalah 7, dan panjang kelas adalah 3 (proses perhitungan pada lampiran 20).

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Variabel X (Stres Kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
53 - 55	52.5	55.5	6	12.5%
56 - 58	55.5	58.5	8	16.7%
59 - 61	58.5	61.5	10	20.8%
62 - 64	61.5	64.5	11	22.9%
65 - 67	64.5	67.5	6	12.5%
68 - 70	67.5	70.5	4	8.3%
71 - 73	70.5	73.5	3	6.3%
Jumlah			48	100%



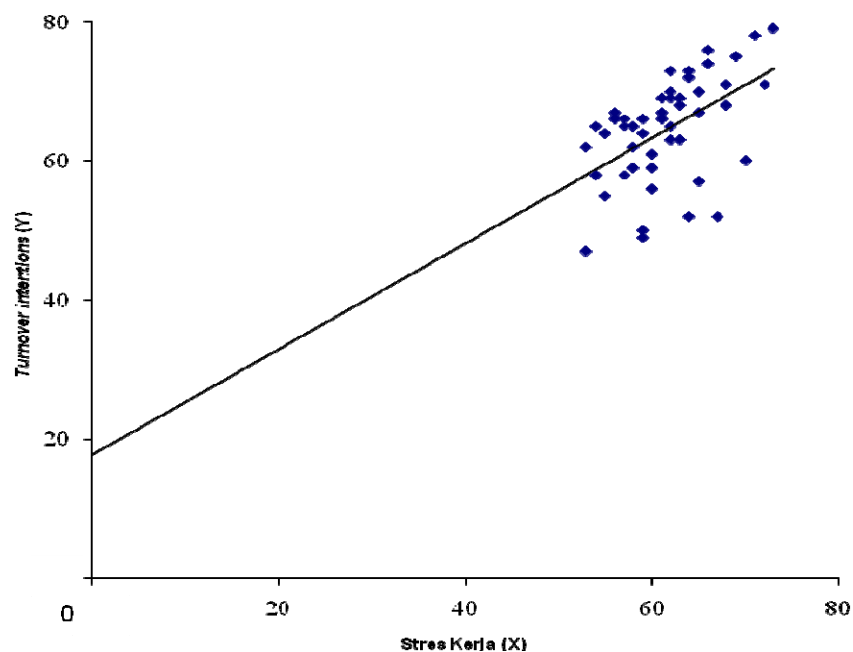
Gambar IV.2
Grafik Stres Kerja (Variabel X)

B. Perhitungan Persamaan Regresi

Persamaan regresi untuk penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana karena hanya ada dua variabel yaitu stres kerja, sebagai variabel bebas dan variabel *turnover intentions* (keinginan berpindah) sebagai variabel terikat.

Analisis regresi linier data penelitian stres kerja dengan keinginan berpindah menghasilkan arah regresi sebesar 0,761 dan konstanta sebesar 17,74. Dengan demikian bentuk hubungan antara stres kerja dengan keinginan berpindah mempunyai persamaan regresi $\hat{Y} = 17,74 + 0,761X$. (proses perhitungan pada lampiran 30 dan 31).

Persamaan regresi ini menggambarkan setiap peningkatan satu skor stres kerja akan menyebabkan kenaikan keinginan berpindah sebesar 0,761 pada konstanta 17,74.



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 17,74 + 0,761 X$

C. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data yang dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan dengan Uji *Lilliefors* pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) Untuk sampel sebanyak 48 responden. Dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan menghasilkan $L_o = 0,125$, sedangkan $L_t = 0,128$, ini menunjukkan bahwa $L_o < L_t$, yang berarti H_o diterima sehingga dapat disimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal (proses perhitungan pada lampiran 35 dan 36).

D. Pengujian Hipotesis

Hubungan antara stres kerja dengan *turnover intentions*.

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian keberartian regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X berarti atau tidak (signifikan). Pengujian keberartian regresi dilakukan dengan kriteria pengujian regresi berarti (signifikan) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya H_o ditolak.

Dan dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 16,42$ sedangkan $F_{tabel} = 4,05$. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah

Ho ditolak, yang berarti persamaan regresi adalah signifikan. (proses perhitungan pada lampiran 37).

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas persamaan regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk garis linear atau tidak. Pengujian linearitas persamaan regresi dilakukan dengan kriteria pengujian berbentuk linier apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang artinya Ho diterima.

Dan dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1,49$ sedangkan $F_{tabel} = 2,03$. Ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah Ho diterima, yang berarti persamaan regresi berbentuk linier (proses perhitungan pada lampiran 38).

Berikut ini hasil perhitungan uji keberartian (signifikan) dan uji persyaratan model regresi stres kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah).

Tabel IV.3

Tabel Anava untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Stres Kerja Dengan *Turnover Intentions*
 $\hat{Y} = 17,74 + 0,761 X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel} $\alpha = 0,05$
Total	48	203005,00			
Regresi (a)	1	200337,52			
Regresi (b/a)	1	701,71	701,71	16,42*	4,05
Residu	46	1965,77	42,73		
Tuna Cocok (TC)	19	1007,19	53,01	1,49**	2,03
Galat Kekeliruan	27	958,58	35,50		

*) Regresi Signifikan ($F_{hitung} = 16,42 > F_{tabel (0,05;1/46)} = 4,05$)

***) Regresi Linear ($F_{hitung} = 1,49 < F_{tabel (0,05;19/27)} = 2,03$)

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi antara stres kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah) dengan rumus *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,513$ (proses perhitungan pada lampiran 41). Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, diketahui bahwa tingkat hubungan antara stres kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah) dalam kategori sedang. Selain itu juga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah).

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Uji keberartian (signifikansi) koefisien korelasi antara stres kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah) dengan menggunakan Uji-t, dengan kriteria pengujian H_0 ditolak dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Perhitungan menghasilkan $t_{hitung} = 4,05$. t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 memperoleh nilai 1,68. Maka dari hasil pengujian didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,05 > 1,68$ (proses perhitungan pada lampiran 42). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah). Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.4.

Tabel IV.4
Pengujian signifikansi koefisien korelasi sederhana antara Stres Kerja dan
Turnover Intentions

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
X dan Y	*0,513	26,31%	4,05	1,68

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y (*turnover intentions*) ditentukan oleh variabel X (stres kerja), yaitu $r_{xy}^2 = (0,513^2) = 0,2631$ (proses perhitungan pada lampiran 43). Sehingga dapat dikatakan bahwa 26,31% variasi *turnover intentions* (keinginan berpindah) ditentukan oleh stres kerja.

E. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 17,74 + 0,761X$ adalah signifikan dan linear. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor stres kerja (X) dapat menyebabkan kenaikan *turnover intentions* (Y) sebesar 0,761 pada konstanta 17,74.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,513, dan t_{hitung} sebesar $4,05 > t_{tabel}$ sebesar 1,68, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*). Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 26,31%. Hasil ini menunjukkan 26,31% variasi *turnover intentions* (keinginan berpindah) ditentukan oleh stres kerja. Kontribusi positif yang diberikan stres kerja terhadap *turnover intentions* (keinginan berpindah) sebanyak 26,31% dan sisanya 73,69% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui adanya hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah). Dari hasil itu pula

dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan (*turnover intentions*) keinginan berpindah, atau semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *turnover intentions* (keinginan berpindah).

F. Keterbatasan Hasil Penelitian

Walaupun penelitian ini sudah menguji kebenaran hipotesis yang di ajukan, namun peneliti merasa belum sepenuhnya berada pada tingkat kebenaran mutlak. Hasil uji hipotesis ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan, antara lain:

1. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *turnover intentions* (keinginan berpindah) pada karyawan, sedangkan faktor yang diteliti memiliki terbatas hanya pada stres kerja saja.
2. Sampel penelitian yang tidak begitu banyak dibandingkan jumlah seluruh karyawan di PT. Serasi Tunggal Mandiri, Sehingga ada kemungkinan data kurang representatif.
3. Keterbatasan tenaga, waktu dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga penelitian kurang berjalan sesuai ketepatan waktu penyelesaian.
4. Keterbatasan kemampuan peneliti untuk meneliti variabel terkait secara lebih mendalam dan menyeluruh.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Turnover intentions* adalah keinginan meninggalkan organisasi yang ada pada diri karyawan, serta berusaha untuk mencari pekerjaan lain.
2. Stres kerja merupakan merupakan reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku yang dialami oleh individu karena tuntutan serta kondisi kerja yang berada di luar kemampuannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah) pada karyawan di PT. Serasi Tunggal Mandiri.
4. Indikator yang paling berpengaruh pada *turnover intentions* (keinginan berpindah) adalah keinginan meninggalkan organisasi dan sub indikator paling berpengaruh yakni sukarela. karyawan lebih berpikir untuk keluar dari perusahaan walaupun belum mendapatkan pekerjaan lain, hal ini karena karyawan merasa pekerjaannya cukup menyita tenaga serta waktu.

5. Sedangkan untuk stres kerja, indikator yang paling berpengaruh adalah reaksi psikologis dan dengan sub indikator paling berpengaruh yakni bersikap tidak acuh. Hal ini disebabkan kecenderungan individu merasa psikologisnya yang lebih banyak terbebani menghadapi pekerjaannya saat ini, baik karena tuntutan deadline maupun target pekerjaannya.
6. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh, koefisien determinasi sebesar 26,31% variasi turnover intentions (keinginan berpindah) ditentukan oleh stres kerja, dan sisanya sebesar 73,69% ditentukan oleh faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

Stres kerja merupakan situasi dimana individu dihadapkan dengan kondisi kerja yang berada diluar kemampuannya. Stres kerja pasti akan selalu dihadapi individu walaupun dalam intensitas yang kecil. Stes kerja yang berdampak para perubahan perilaku merupakan hal yang dapat terjadi, karenanya diperlukan pemahaman perilaku yang ideal, sehingga perilaku yang kurang baik seperti gangguan tidur, ketidakhadiran, kesalahan keputusan dapat dikurangi

Turnover intentions (keinginan berpindah) merupakan hal yang dapat saja timbul dalam setiap individu dalam perusahaan, namun tidak selalu keinginan tersebut akan diwujudkan nyatakan. Setiap individu memiliki pertimbangan yang tentu saja menentukan masa depannya di perusahaan. Begitu pula dengan sikap karyawan

yang berusaha mencari pekerjaan lain, walaupun tidak ada larangan yang diberikan perusahaan, namun ada baiknya karyawan tetap fokus untuk setia pada perusahaan, karenanya perusahaan pun harus memperhatikan kepentingan karyawan.

Penelitian tentang hubungan antara stres kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah) dapat saja dilakukan di tempat lain dengan merujuk bahwa stres kerja mempengaruhi *turnover intentions* (keinginan berpindah). Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini.

C. Saran

Mengacu pada hasil analisis data, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Serasi Tunggal Mandiri, yaitu:

1. Perusahaan hendaknya membuat manajemen stres kerja yang efektif, seperti mengadakan seminar dan pelatihan pengendalian stres bagi karyawan secara berkala dan juga mengadakan aktivitas luar kantor (rekreasi) untuk karyawan. Hal ini berguna untuk membantu karyawan mengatasi stres kerja.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kondisi psikologis karyawan merupakan indikator stres kerja paling berpengaruh, maka hendaknya menjadi perhatian penting bagi perusahaan. Seperti pemberian konseling bagi setiap karyawan yang membutuhkan masukan. Peran perusahaan ini sangat berguna untuk mengurangi dampak stres kerja yang berlebih, sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intentions*).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Sohrab., Khurram Shahzad., Shams-ur-Rehman., Nadeem Ahmed Khan., Ikram Ullah Shad. *European Journal of Social Sciences* – Volume 17, Number 4, 2010
- Ayres, Richard M., George S. Flanagan. *Preventing Law Enforcement Stress: The organization's role*. Washington DC: Bureau of Justice Assistance
- Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Barling, Julian and Cary L. Cooper. *The Sage Handbook of Organizational Behavior, Vol. 1: Micro Perspectives*. London: SAGE Publications, 2008
- Barling, Julia E., Kevin Kelloway, Michael R. Frone. *Handbook of Work Stress*. London: Sage Publications Ltd, 2005
- Brown, Stanley P., Wayne C. Miller., Jane M., Eason. *Exercise Psychology, Basic of Human Movement in Health and Disease*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2006
- Bun, Chan Kwok. *Work Stress and Coping Among Professionals*. Leiden: Koninklijke, 2007
- Cropanzano, Rusell. *Justice in The Workplace, From Theory To Practice: Vol. 2*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. Inc., 2001
- D, Walt Larimore M. *God's Design For The Healthy Person*. Michigan: Zondervan, 2003
- Djaali, H., Pudji Muljono. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta, Grasindo, 2008
- Dorman, Christian, Jose M. Peiro, Michael West. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Sussex: Psychology Press Ltd., June 2005

- Duffee , David E and Edward R. Meguire. *Criminal Justice Theory: Explaining The Nature and Behavior of Criminal Justice*. New York: Taylor And Francis Group, 2007
- F, George. *Encyclopedia of Stress*. California: Academic Press, 2000
- Gates, Bob. *Learning Disabilities, Toward Inclusion*, Fourth Edition. London: Elsevier Science Limited, 2003
- Giacalone, Robert A., Carole L. Jurkiewicz. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, Second Edition. New York, M.E Sharpe, Inc., 2010
- Gold, Liza H. *Sexual Harassment : Psychiatric Assessment in Employment Litigation*. Arlington: American Psychiatric Publishing, Inc, 2004
- Griffeth , Rodger., Peter Hom. *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*. USA: Information Publishing. Inc, 2004
- Gurung, Regan A. R. *Health Psychology: A Cultural Approach*. California: Wadsworth, Cengage Learning, 2010
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- Huber, Diane L. *Leadership and Nursing Care Management*, Third Edition. Pennssylvania: Elsevier, 2006
- Khurram et.al. Work-Life Policies and Job Stress as Determinants of Turnover Intentions of Customer Service Representatives in Pakistan. Pakistan: *European Journal of Social Sciences* – Volume 19, Number 3, 2011
- Kusluvan, Salih. *Managing Employee Attitude and Behaviours in The Tourism and Hospitality*. New York: Nova Science Publishers, Inc., 2003
- Losyk, Bob. *Get a rip!: Overcoming Stress and Thriving in The Workplace*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005
- M, Masroor A., Fakir M. J. Level of Job Satisfaction and Intent to Leave Among Malaysian Nurses. *Business Intelligence Journal* - January, 2010 Vol.3 No.1
- McShane, S., Sandra Steen. *Canadian Organizational Behaviour*. New York: McGrawhill, 2007

- Mello, Jeffrey A. *Strategic Human Resources Management*, Second Edition, Ohio: South-Western Cengage Learning, 2005
- Naswal, Katharina., Johnny Hellgren., Magnus Sverke. *The Individual in The Changing Working Life*. Cambridge: Cambridge University Press, 2007
- Pestoff, Victor A. *A Democratic Architecture for The Welfare State*. New York: Routledge, 2009
- Rayappan, Pathiaraj. *Intention in Action, The Philosophy of G. E. M. Anscombe*. Bern: Peter Lang AG, International Academic Publishers, 2010
- Rosi, Anna M., Pamela L. Perrewe., Steven L. Sauter. *Stress and Quality of Working Life : Current Perspective in Occupational*. USA: Information Age Publishing, Inc, 2006
- Siswanti, Yuni dan Muafi. *Turnover Intention: Faktor-faktor yang mempengaruhinya, Usahawan No. 03 Thn XXXVII*, 2008
- Srivastava, S. K. *Applied and Community Psychology: Trends and Directions, Vol. 2*. New Delhi: Sarup & Sons, 2005
- Srivastava, S. K. *Organizational Behavior and Management*. New Delhi: Sarup & Sons, 2005
- Stohr, M., A. Walsh, C. Hemmens. *Corrections, A Text/Reader*. California: Sage Publications, Inc., 2009
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2001
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta, 2007
- Sulistiyawati, Dyah. Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah pada dosen tetap fakultas Untar di Jakarta. *Jurnal Manajemen/Tahun XII, No. 1*, Jakarta: Untar, 2008
- T, Wong P., Wong, L. C., Marsella, A, J. *Handbook of Multicultural Perspective on Stress and Coping*. New York: Springer science Business media, Inc., 2006
- Taylor, Tracy., Alison Doherty., Peter McGraw. *Managing People in Sport Organizations: A Strategic Human Resources Management Perspective*. Oxford, Elsevier, 2008

- Tesone, Dana V., Abraham Pizam. *Handbook of Hospitality Human Resources Management*. Oxford: Elsevier, 2008
- Toly, Agus Arianto. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intentions* pada staff kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 3, No. 2, November 2001* Universitas Kristen Petra
- Tarling, Roger. *Managing Social Research, A Practical Guide*. Madison Ave, New York: Routledge, 2006
- Vigoda, Eran. *Developments in Organizational Politics: How Political Dynamics Affect Employee Performance in Modern Work Site*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing Inc, 2003
- Walser, Martin G. *Brand Strength: Building and Testing Models Based on Experiential Information*. Germany: Deutscher Universitats-Verlag, 2004
- Widyantoro, Harry. Menciptakan eustress di tempat kerja: upaya meningkatkan kinerja karyawan, *VENTURA Vol. 4 No. 2*. Surabaya: STIE Perbanas Surabaya, Sept. 2001