Journal of Economics and Business UBS
Vol. 11 No. 1 Januari-Juni 2021
e-ISSN: 2774-7042 p-ISSN: 2302-8025

Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention di PT Harapan Solusi Utama

Erwin Rasjid, Erika Lestari Putri
STIE UniShaduGuna Business School Jakarta, Indonesia
Email: erwin.rasjid@gmail.com, erikaputri3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention pada PT Hopes of an Ultimate Solution. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuantitatif langsung dari karyawan PT Hopes of an Ultimate Solution. Model regresi yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan teknik sensus. Hasil keseluruhan dari analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa uji parsial (Uji t) stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y). Kemudian gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y). Serta secara simultan (Uji F) variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention (Y). Berdasarkan determinasi (R Square) dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan menjelaskan 100% terhadap variabel turnover intention.

Kata kunci: Niat Omset; Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

Abstract

This research aims to analyze the influence of work stress and leadership style on turnover intention at PT Hopes of an Ultimate Solution. The Data used is primary data obtained from quantitative directly from employees PT Hopes of an Ultimate Solution. The regression Model used is the method of multiple linear regression analysis with census techniques. The overall results of the multiple linear regression analysis and hypothesis testing can be concluded that the partial test (t Test) job stress (X1) has positive and significant effect on turnover intention (Y). Then the leadership style (X2) and a significant negative effect on turnover intention (Y). As well as simultaneously (F Test) the variable of work stress and leadership style have a significant effect on the variable turnover intention (Y). Based on determination (R Square) it can be concluded that the variables of job stress and leadership style explained 100% of the variable turnover intention.

Keywords: *Turnover Intention; Job Stress and Leadership Style.*

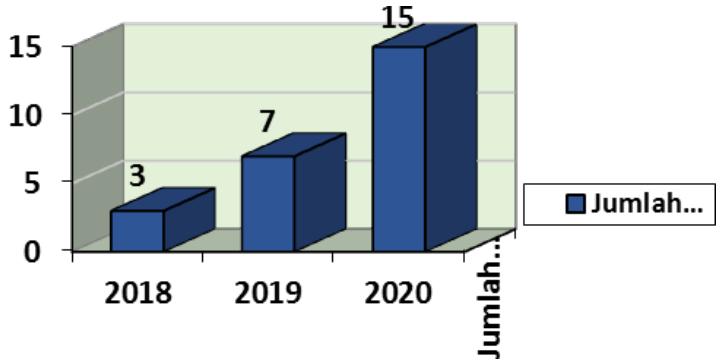
Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam perusahaan atau organisasi karena menjadi penggerak untuk mencapai setiap tujuan atau sasaran (Firdaus, 2017). Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawannya dapat memberikan dampak yang optimal bagi perusahaan (Saputro, 2017). Untuk itu,

diperlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut (Wahyuni et al., 2015).

Henry Simamora dalam (Bintoro & Daryanto, 2017), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus."

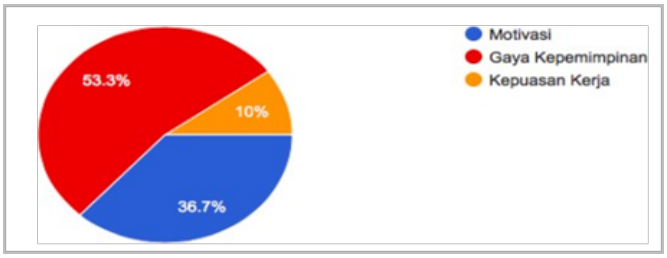
Namun, tidak dapat dipungkiri SDM yang dikelola secara baik pun tidak lepas dari berbagai masalah. Kedisiplinan karyawan yang rendah, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai, kurangnya pelatihan karyawan, stress dalam bekerja, serta tingginya tingkat turnover karyawan merupakan sebagian masalah yang sering terjadi di sumber daya manusia (Djunaedi & Gunawan, 2018).



Gambar 1. Grafik Jumlah Turnover Intention di PT Harapan Solusi Utama
Sumber: HRD data diolah, 2021

Dapat dilihat padal Grafik diatas, hal ini membuktikan bahwa terdapat masalah yang dialami oleh karyawan di PT Harapan Solusi Utama ini. Masalah yang mungkin dapat terjadi meliputi stress kerja, tidak adanya pengembangan karir, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang tidak baik, dan setiap kemungkinan dapat terjadi di perusahaan ini.

Menurut (Miftah, 2012), "gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang manajer untuk mempengaruhi perilaku orang lain."



Gambar 2. Diagram Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Penelitian Terdahulu, 2018

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dapat dilihat pada diagram 1, bahwa presentase pengaruh gaya kepemimpinan adalah 53,3%. Ini membuktikan bahwa faktor yang paling berpengaruh dari ketiga faktor di atas terhadap kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja (Potale & Uhing, 2015). Stress kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya (Massie et al., 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention. Selain itu juga untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention serta untuk mengetahui apakah stress kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention.

Metode

Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah ilmu yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisa data dan interpretasi hasil analisis untuk mendapatkan informasi guna penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan (Kurniawan, 2012); (Yaniawati, 2014).

Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan PT Harapan Solusi Utama dengan jumlah 32 populasi yang akan diteliti. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket/kuesioner dengan jumlah 13 butir pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan bobot skor 1-5 (sangat tidak setuju-sangat setuju).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Table 1. Hasil Uji Validitas

Stress kerja (x1)				
pernyataan	**Pearson correlations**	**Sig.**	**Rtabel**	**keterangan**
1	0.710	0.000	0.349	valid
2	0.754	0.000	0.349	valid
3	0.749	0.000	0.349	valid
4	0.626	0.000	0.349	valid

Sumber: SPSS 26 diolah

Uji validitas pada seluruh instrumen variabel stress kerja dikatakan valid, dikarenakan nilai signifikan dari masing-masing pernya- taan/indikator menunjukkan angka 0.000 < 0.05.

Table 2. Hasil Uji Validitas

Gaya kepemimpinan (X2)				
indikator	**Pearson correlations**	**Sig.**	**Rtabel**	**keterangan**
1	0.573	0.001	0.349	valid
2	0.809	0.000	0.349	valid
3	0.718	0.000	0.349	valid
4	0.703	0.000	0.349	valid
5	0.869	0.000	0.349	valid
6	0.669	0.000	0.349	valid

Sumber: SPSS 26 diolah

Uji validitas pada seluruh instrumen variabel gaya kepemimpinan (X2) dikatakan valid, dikarenakan nilai signifikan dari masing-masing pernyataan/indikator menunjukkan angka lebih kecil dari 0.05.

Tabel 3. Hasil uji Validitas

Turnover intention (y)				
Indicator	**Pearson correlations**	**Sig.**	**Rtabel**	**keterangan**
1	0.837	0.000	0.349	valid
2	0.855	0.000	0.349	valid
3	0.796	0.000	0.349	valid

Sumber: SPSS 26 diolah

Uji validitas pada seluruh instrumen variabel turnover intention (Y) dikatakan valid, dikarenakan nilai signifikan dari masing-masing pernyata- an/indikator menunjukkan angka 0.000 yang mana 0.000 < 0.05.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.665	4

Sumber: SPSS 26 diolah

Variabel X1 pada model regresi ini dianggap memiliki tingkat reliabilitas (konsistensi) yang baik karena 0.665 > 0 .6.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	6

Sumber: SPSS 26 diolah

Variabel X2 pada model regresi ini dianggap memiliki tingkat reliabilitas (konsistensi) yang baik karena 0.809 > 0.6.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intention (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	3

Sumber: SPSS 26 diolah

Variabel Y pada model regresi ini dianggap memiliki tingkat reliabilitas (konsistensi) yang baik karena 0.762 > 0.6.

Uji Normalitas

Table 7. Hasil Uji Normalitas

One simple Kolmogorov-smirnov test		
		Unstandardized residual
N		32
Normal parameters[a,b]	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.54732469
Most extreme differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	.076
Test statistic		137
Asymp. Sig. (2-tailed)		130[c]

Sumber: SPSS 26 diolah

Hasil uji normalitas dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukan nilai signifikan 0.130 > 0.05, maka disimpulkan data berdistribusi normal dalam regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Table 8. Hasil Uji Multikolinearitas

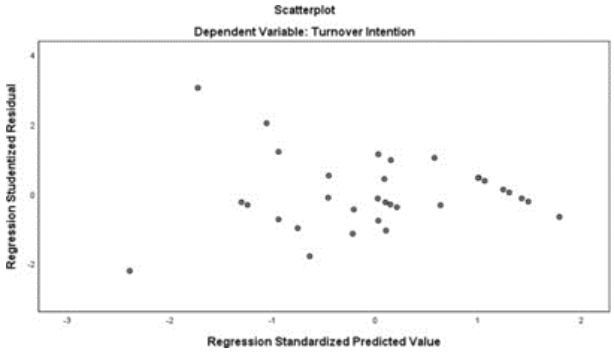
Coefficients[a]

N		Collinearity statistic	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Stress kerja	1.000	1.000
	Gaya kepemimpinan	1.000	1.000

Sumber: SPSS 26 diolah

Berdasarkan tabel diatas, nilai Tolarance sebesar 1.000 > 0,10 dan VIF sebesar 1.000 < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: SPSS 26.0 diolah

Dengan grafik scatterplot titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y, serta tidak membentuk suatu pola yang jelas. Dengan hal ini, dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.175	2.066	
	Stress Kerja	.647	.103	.682
	Gaya Kepemimpinan	-.261	.064	-.442

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: SPSS 26.0 diolah

Koefisien persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta turnover intention adalah sebesar 6.175 jika variabel bebas lainnya bernilai 0.
2. Jika (X1) meningkat 1 angka maka (Y) akan meningkat sebesar 0.647 dengan ketentuan variabel lainnya konstan.
3. Jika (X2) meningkat 1 angka maka (Y) akan menurun sebesar (- 0.261) dengan ketentuan variabel lainnya konstan.

Hasil Uji T

Table 10. Hasil Uji T

Coefficients[a]			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.988	.006
	Stress Kerja	6.266	.000
	Gaya Kepemimpinan	-4.067	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention			

Sumber: SPSS 26.0 diolah

Dengan melihat nilai signifikan sebesar 0.00 < 0.05, maka disimpulkan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel turnover intention (Y). Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention (Y).

Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.998	2	70.999	27.741	.000[b]
	Residual	74.221	29	2.559		
	Total	216.219	31			
a. Dependent Variable: Turnover Intention b. *Predictors: (Constant),* Gaya Kepemimpinan, *Stress* Kerja						

Sumber: SPSS 26.0 diolah

Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.00 < 0.05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention.

Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinan (R2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810[a]	.657	.633	1.600

a. *Predictors: (Constant)*, Gaya Kepemimpinan, *Stress* Kerja
b. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber: SPSS 26.0 diolah

Hasil uji koefisien determinasi (R2) pada model regresi ini adalah 0.657. Maka dapat diasumsikan bahwa variabel stress kerja dan gaya kepemimpinan menggambarkan variabel turnover intention sebesar 65.7%. Ini mengartikan bahwa 34.3% adalah variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kesimpulan

Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention menghasilkan bahwa variabel (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y). Sedangkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention menyatakan bahwa variabel (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel (Y). Dan pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention membuahkan hasil bahwa variabel (X1) dan (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y).

Daftar Pustaka

Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Vol. 15). Yogyakarta: Gava Media.

Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, *3*(3), 401–408.

Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *1*(1), 1–9. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2

Kurniawan, B. (2012). *Metodelogi Penelitian*. Tangerang: Jelajah Nusa.

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *6*(002), 41–48. https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851.%25p

Miftah, T. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Muchlis, I. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Batik Danar Hadi Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakrta.

Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(1), 63–73.

https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6567

Sa'adah, S., & Praseti, A. P. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 13(1), 59–67. https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.304

Saputro, G. B. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening motivasi kerja di Head Office PT Marifood. *Agora*, *5*(2), 1–8.

Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Udayana University.

Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahan jasa konstruksi. *Rekayasa Sipil*, *8*(2), 89–95.

Wahyuni, Y., & Senen, S. H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi di Padalarang. Journal of Business Management Education (JBME), 1(2), 59–69. https://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5965

Yaniawati, I. (2014). *Metode Penelitian*. Bandung: PT. Refita Aditama.

Zhamronny, A. (2018). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.