



Pengaruh Stres Kerja dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Natamas Plast Kab.Bogor

Ade Nova Cristiana¹, Dadan Ahmad Fadili²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 2 Maret 2023
Revised: 17 Maret 2023
Accepted: 28 Maret 2023

Every company is required to compete and maintain the performance of its company, the high level of competition and professionalism causes an increase in pressure that will be faced by individuals in the work environment, one of which is work stress and if employees are always faced with demands and a large workload will trigger employees to intend to leave the company (turnover intention). This study intends to examine the effect of work stress and turnover intention on employee performance at PT. Natamas Plast. By using quantitative methods consisting of descriptive and verifiable analysis. To research this, scale range analysis techniques and path analysis were used with the help of Microsoft Excel and SPSS software with the main data source questionnaire distributed to PT employees. Natamas Plast has 142 employees. The results obtained, namely the correlation of work stress with turnover intention of 0.722, showed a strong correlation. In addition, it is known that there is an influence of 32.6%, which means that work stress has an influence on employee performance by 32.6%. Meanwhile, the effect of turnover intention on performance is 6.91%, which means that turnover intention has an influence on employee performance of 6.91%. Meanwhile, simultaneously work stress and turnover intention on employee performance had an influence together by 61% and the remaining 39% was influenced by other variables that were not tested.

Keywords: *Work Stress, Turnover Intention, Employee Performance*

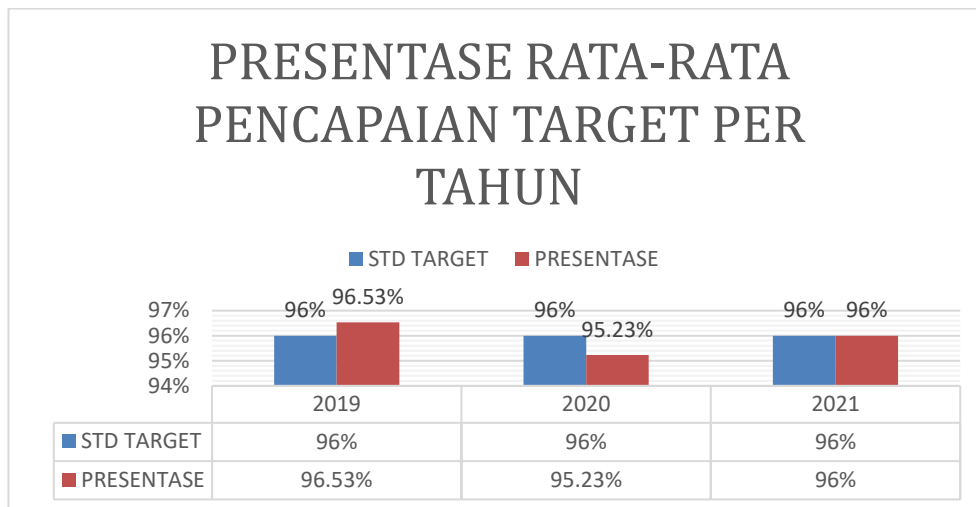
(*) Corresponding Author: Adenovacristiana24@gmail.com

How to Cite: Cristiana, A., & Fadili, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan PT.Natamas Plast. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(9), 1-5. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7929209>

PENDAHULUAN

PT.Natamas Plast merupakan perusahaan yang memproduksi kemasan plastik untuk farmasi dan kosmetik yang berlokasi di Gunung Putri Bogor Jawa Barat dan berdiri sejak tahun 2004 ini dalam melakukan kegiatannya selalu diarahkan dalam mencapai visi dan misi yang dimiliki. Namun faktor stres kerja dan *turnover intention* juga menjadi hal yang masih dipertimbangkan dalam pelaksanaannya seperti kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan, tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja, serta stress kerja yang dialami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.





Gambar 1. Data Pencapaian Target Produksi PT.Natamas Plast dalam 3 Tahun Terakhir.

Menurut data target produksi perusahaan adanya ketidakstabilan dalam pencapaian target produksi perusahaan selama 3 tahun terakhir. Pada tahun 2019 perusahaan melebihi target produksi yang diharapkan 96% dan tercapai hingga 96,53%, pada tahun 2020 perusahaan mengalami penurunan tingkat produksi yaitu 95,23% dari target yang diharapkan 96% dan pada tahun 2021 perusahaan berhasil menaikkan tingkat produksi dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 96%.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam memperoleh hasil produksi diantaranya yaitu *Stres Kerja dan Turnover Intentio* (Riani & Putra, 2017). Stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya dampak langsung yang dirasakan karyawan baik secara fisik maupun lingkungan kerja. Sedangkan *turnover intention* dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena akan menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian pada kondisi tenaga kerja yang ada. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Sugiono & Vitaloka, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan niat turnover berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti ialah metode kuantitatif. Pendekatan penelitian ini yaitu peneliti menggunakan pendekatan deskriptif dan pendekatan verifikatif. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan PT.Natamas Plast Kabupaten Bogor sebanyak 219 karyawan. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel yang akan diambil menggunakan rumus Taro Yamane dengan tingkat kesalahan $e = 5\%$ (Sugiyono, 2017). Adapun rumus Taro Yamane $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$ dengan hasil dari perhitungan tersebut ditemukan sampel yang akan digunakan oleh peneliti ialah 141,56 atau dibulatkan menjadi 142 responden. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 142 responden yang dirasakan cukup untuk mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan

teknik *stratified random sampling* dengan metode pengambilan sampling *Proportionate Stratified Random Sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

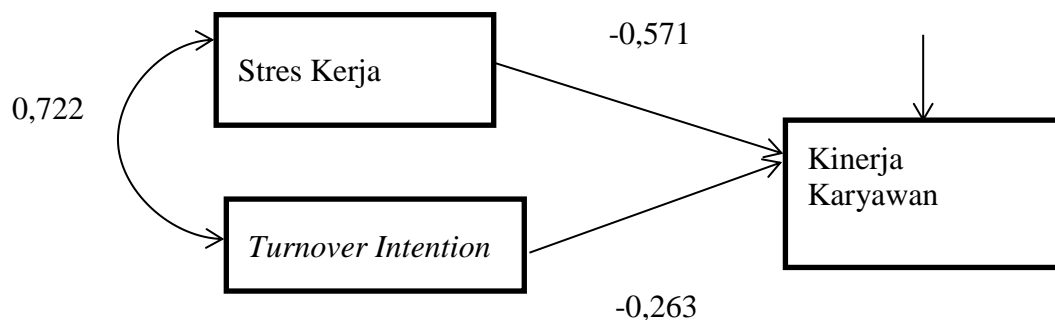
Pada penelitian ini uji validitas untuk variabel Stres Kerja (X_1) menunjukkan bahwa seluruh indikator yang berjumlah 9 pernyataan dinyatakan valid karena nilai seluruh indikator $> 0,300$. Variabel *Turnover Intention* (X_2) menunjukkan bahwa seluruh indikator yang berjumlah 9 pernyataan dinyatakan valid karena nilai seluruh indikator $> 0,300$. Variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh indikator yang berjumlah 7 pernyataan dinyatakan valid karena nilai seluruh indikator $> 0,300$.

Uji reliabilitas ketiga variabel dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600. Variabel Stres Kerja (X_1) 0,896, *Turnover Intention* (X_2) 0,928 dan Kinerja Karyawan (Y) 0,802. Artinya alat ukur pada penelitian ini merupakan alat ukur yang dapat dipercaya.

Uji Normalitas pada penelitian ini yaitu 25 pernyataan dari variabel Stres Kerja, *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai $> 0,05$ yaitu 0,200 yang artinya data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Pembahasan dari metode deskriptif dalam penelitian ini yaitu rata-rata nilai semua indikator Stres Kerja yaitu 535,7 terletak pada bar scale "setuju", artinya karyawan merasakan adanya stres kerja yang terjadi pada pelaksanaan pekerjaannya. Rata-rata nilai semua indikator Variabel *Turnover Intention* yaitu 476,8 terletak pada bar scale "Cukup setuju", artinya karyawan PT.Natamas Plast memiliki indikasi untuk meninggalkan perusahaan. Rata-rata nilai semua indikator dari variabel Kinerja Karyawan yaitu 466,7 terletak pada bar scale "Cukup setuju", artinya karyawan PT.Natamas Plast merasa memiliki kinerja yang cukup baik.

Berikut pembahasan dari metode verifikatif dalam penelitian ini yaitu:



Gambar 2. Analisis Jalur Stres Kerja (X_1) dan *Turnover Intention* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan gambar 2. Koefisien korelasi antara Stres Kerja dan *Turnover Intention* memiliki nilai sebesar 0,722 dan memiliki tingkat hubungan yang kuat

dan searah karena mempunyai nilai yang positif. Pengaruh secara parsial Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar -0,571 atau -57,1%. dengan demikian pengaruh negatif secara parsial Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,1%. Pengaruh secara parsial *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan nilainya ialah -0,263 atau -26,3%, dengan demikian pengaruh negatif secara parsial *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar 26,3%. Pengaruh Simultan Stres Kerja dan *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,61 hal itu menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1) dan *Turnover Intention* (X_2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61% sedangkan sisanya $100-61= 39\%$ merupakan kontribusi dari variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Stres kerja yang dialami karyawan PT.Natamas Plast dalam pelaksanaan pekerjaannya terbilang cukup tinggi. *Turnover intention* yang dirasakan karyawan PT.Natamas Plast juga dapat dikatakan tinggi. Karyawan PT.Natamas Plast merasa setuju bahwa kinerja yang diciptakan cukup baik.

Terdapat korelasi antara variabel bebas Stres Kerja (X_1) dan *Turnover Intention* (X_2) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 dan mempunyai tingkat hubungan yang kuat karena nilainya positif.

Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan *Turnover intention* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Pengaruh Stres Kerja dan *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,61, hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja dan *Turnover Intention* memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 61% sedangkan sisanya $100-61 = 39\%$ yang merupakan kontribusi dari variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SARAN

PT.Natamas Plast diharapkan lebih mementingkan kesejahteraan karyawan, sebagaimana yang telah diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Jika stres kerja dan intensitas keluar dari perusahaan meningkat maka perusahaan akan sangat dirugikan mengenai biaya yang akan dikeluarkan untuk perekrutan karyawan baru dan training karyawan baru, maka saran bagi perusahaan yang dapat dilakukan yaitu berupa mempertimbangkan kembali tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan gaji yang akan diberikan, kemudian mempertimbangkan kembali jenjang karir bagi karyawan di dalam perusahaan agar karyawan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel yang lain yang belum diteliti tetapi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Natamas Plast dikarenakan masih ada nilai variabel lain yang ditemui pada penelitian ini sebesar 39%. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti objek dan lokus penelitian yang berbeda terutama pada bidang manufaktur kemasan plastik, sehingga pembahasannya dapat lebih baik dan luas mengenai objek dan lokus tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Sugiono, E., & Vitaloka, D. S. (2019). Analysis The Effect Of Work Stress, Work Discipline And Turnover Intention On Employees Performance Mediated By Job Satisfaction At Pt. Epson Indonesia, Jakarta. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8.