

**PENGARUH STRES KERJA DAN *TURNOVER INTENTION*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT.
Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Wahid Hasyim

Disusun Oleh:

Desy Kusumawardani

NIM 161010083

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WAHID HASYIM SEMARANG
2020**

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Desy Kusumawardani

Nomer Induk Mahasiswa : 161010083

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Judul Penelitian Skripsi : Pengaruh Stres kerja dan *Turnover Intention*

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT. Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak).

Telah di Setujui Oleh :

Dosen Pembimbing I : Dr. Maskudi, SE.,MM

Dosen Pembimbing II : Drs. Umar Chadhiq, SE.,MM

Semarang, 5 Agustus 2020

Dosen Pembimbing I



Dr. Maskudi, SE., MM

NIP :03.111.0198

Dosen Pembimbing II



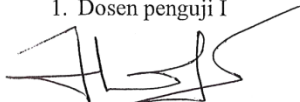
Drs. Umar Chadhiq, SE., MM

NIP:1959041619860300

PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Desy Kusumawardani
Nomor Induk Mahasiswa : 161010083
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Penelitian Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT. Delta Dunia Sandang Teksti di Sayung Demak).

1. Dosen penguji I



Hasan, SE., MSc

NPP: 03.05.1.0125

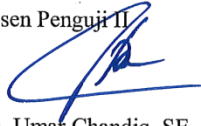
1. Dosen Pembimbing I



Dr. Maskudi, SE., MM

NIP : 03.111.0198

2. Dosen Penguji II



Drs. Umar Chandi, SE., MM

NIP : 1959041619860300

2. Dosen Pembimbing II



Drs. Umar Chandi, SE., MM

NIP: 1959041619860300

Semarang, 5 Agustus 2020

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Khandah, SE., M.Si., AKT., CA.

NPP: 03.05.1.0130.

BIODATA DIRI

1. DATA PRIBADI

1. Nama : Desy Kusumawardani
2. Alamat : Desa Jatisono RT 04 RW 02
Kecamatan Gajah, Kabupaten Demak
3. Tempat, Tanggal lahir : Demak, 17 Desember 1995
4. Kewarganegaraan : WNI
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Islam
7. Nomor Telepon : 083842708592
8. Email : daniawardany@gmail.com

1. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 2003-2009 : SDN Jatisono 1
2. Tahun 2009 – 2011 : MTSN Gajah
3. Tahun 2011 – 2014 : SMK Muhammadiyah Gubug (Farmasi)
4. Tahun 2016 – 2020 : Universitas Wahid Hayim Semarang
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desy Kusuma Wardani

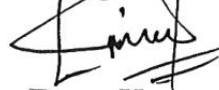
NIM :161010083

Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa sebenar benarnya skripsi berjudul : **Pengaruh Stres Kerja Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT. Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak)** merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, apabila ditemukan hari ternyata skripsi saya tidak sesuai pernyataan diatas maka saya siap menanggung resiko, Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya.

Semarang, ...Juli 2020

Yang membuat pernyataan



Desy Kusuma Wardani

NIM 161010083

MOTTO

“ Dengan cinta segala beban menjadi ringan. Kerjakanlah semua ibadah dengan landasan cinta niscaya kenikmatan dan kebahagiaan selalu menyertainya ”

(Habib Syech bin Abdul Qodir Assegaf)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kupersembahkan skripsiku ini untuk orang – orang yang ku sayangi:

1. Sang Maha Pencipta Allah SWT , Puja dan Puji Syukur engkau Ya ALLAH yang telah member hamba kekuatan, kesabaran dan kesehatan sehingga hamba bisa menyelesaikan tugas akhir ini yang insha Allah berkah dan bermanfaat untuk semua.
2. Ayah dan Ibuku tercinta, Ayah Sugiharno dan Ibu Suharni yang selalu mendoakanku, menyanyangiku. Memberiku dukungan baik secara moril maupun material, Terimakasih atas semua pengorbanan, kesabaran dan kerja keras kalian yang mengantarku sampai tahap ini.
3. Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat ku sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa dan dukungan yang telah kalian berikan kepada ku.
4. Bapak dan Ibu pembimbing terutama untuk Bapak Dr. Maskudi, SE., MM dan Bapak Drs. Umar Chadhiq, SE., MM, selaku dosen pembimbing saya, serta para penguji dan pengajar, saya ucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya, atas keiklasannya selama ini yang sudah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing, menguji dan menuntun saya dengan sebaik mungkin. Kebaikan dan nasehat dari Bapak dan Ibu akan saya ingat.

5. Mas Yusuf Al-Fatah segala partner hidup yang sabar menanti hingga skripsi ini selesai.
6. Sahabat – sahabatku Serli Herlyani Saputri, Dwi Astutik, Amelia Sekar Cahyani Novia Chandra CS, mbak Sry Nuryati Fakoubun, Rina Ismiati pawai yang memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman – teman ku kecil, Almaratus sholekhah, lina izzatul munfarikah, Hamidah, yang menemani dan membantu saya dalam keadaan susah maupun senang.

ABSTRAK

Desy Kusumawardani

Universitas Wahid Hasyim

Semarang 2020

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran stres kerja dan *Turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi pemintalan benang Unit F PT. Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak. Penelitian dilakukan pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil dan produksi pemintalan benang yang merupakan induk dari Dunia TEX Group perusahaan memproduksi bidang tekstil dari kapas sampai kain. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 403 karyawan pada bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT. Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak dan diambil sampel sebanyak 200 responden pada bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT. Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak. Data Primer dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada responden dengan berdasarkan instrumen penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian dengan taraf 5% diperoleh kesimpulan: (1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien R sebesar 0,553 dan t hitung 9,080 > t tabel 1,65263 .dengan signifikan 0,000. (2) Terdapat pengaruh negatif dan nonsignifikan *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien R sebesar (-0,013) dan t hitung - 0,220 < t tabel > 1,65263 dengan taraf signifikan 0,826. Hasil perhitungan regresi yang diperoleh sebesar 0,296 hal ini berarti 29,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Stres dan *Turnover Intention* sedangkan sisanya sebanyak 70,4 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Stress Kerja, *Turnover Intention*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Desy Kusuma Wardani

Wahid Hasyim University Of Semarang 2020

This study aim to obtain a picture of work stress and turnover intention on employee perfomance in the Unit F Yarn Production Section of PT . Delta Dunia Sandang Tektile in Sayung Demak.The study was carried out on one of the companies engagedin the field of textile and yarn spinning production which is the parent of the Dunia TEX Group. The company produces the field of textiles from cotton fabRICT. Population in this study as many as 403 employee in the Production of Yarn Spinning Unit F PT. Delta Dunia Sandang Tekstile in Sayung Demak and taken as as many as 200 respondent in the production section of yarn spinning unit F PT. Delta Dunia Sandang Tekstile in Sayung Demak. Primary data collected through the ditribution of questionnaires to respondents based on the reseach intrument is multiple linear regression. Based on the result os study level of 5 % conclusion: (1). There a positive and significant effect of work stress on employee performance with an R Coefficient of 0,553 and t count 9.080 > t table 1.65263. With a significant 0,000 (2). There is a negative and non – significant influence of Turnover Intention on employee performance with an R coefficient value of (-0,013) and t count (-0,220) t table > 1.655263 with a significant level of 0,826. The result of the regression calculation obtained by 0,296 this means that 29,6 % variation in employee performance can be explained by other variables. Stress and Turnover Intention while remaining 70,4% are explained by onther variables proposed in this study.

Keyword : Job Stress, Turnover Intention , and Employee Performance

KATA PENGANTAR

السلم عليكم ورحمة الله وبركته

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT. Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak)”. Shalawat serta salam juga kita haturkan kepada Nabi akhir zaman yaitu Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk salah satu umat-Nya yang mendapatkan syafa’at di hari akhir nanti. Amin.

Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mahmuhtarom HR, SH., MH selaku Rektor Universitas Wahid Hasyim Semarang.
2. Ibu Khanifah, SE., M.Si., AKT., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang.
3. Ibu Yulekhah Ariyanti, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang.

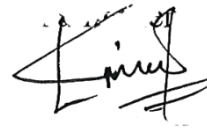
4. Bapak Dr. Maskudi, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing I sekaligus Wali Dosen saya yang sudah memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Umar Chandi, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II terimakasih sudah sabar dan memberi perhatian, semangat dalam membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang yang telah member bekal ilmu pengetahuan selama penulis menempuh perkuliahan, dan pembelajaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh karyawan Pada Bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT. Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian ini dan juga menjadi responden untuk meluangkan waktunya menjawab setiap pertanyaan dalam kuisisioner yang penulis berikan.
8. Ayah, ibu dan saudara – saudara saya yang telah mendoakan agar saya dapat menyelesaikan skripsi saya ini.
9. Seluruh teman – teman Fakultas Ekonomi angkatan baik regular maupun kelas sore terutama jurusan manajemen terima kasih atas kebersamaan yang menyenangkan selama kuliah.
10. Seluruh pihak yang terkait yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan. Kritik

dan saran yang membangun diharapkan dapat mrnunjang untuk penelitian berikutnya.

Waallahu muwafiq ilaaqmith thariq

Wassalamualaikum warrahmatullai wabbakatih

Semarang , 5 Agustus 2020



Desy Kusuma Wardani

161010083

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN SKRIPSii	ii
PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....iii	iii
BIODATA DIRIiv	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....v	v
MOTTOvi	vi
PERSEMBAHANvii	vii
ABSTRAKix	ix
KATA PENGANTARxi	xi
DAFTAR ISI.....xiv	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN1	1
1.1. Latar Belakang1	1
1.1.1 Penelitian Terdahulu <i>Research Gap</i>6	6
1.2. Rumusan Masalah7	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian8	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....8	8
1.3.2 Manfaar Penelitian8	8
1.4. Sistematika Penulisan9	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA10	10
2.1. Landasan Teoritis.....10	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....10	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....10	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan11	11
2.1.1.3 Penilaian Kinerja12	12
2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....13	13
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan14	14
2.2. Stres Kerja.....15	15
2.2.1 Pengertian Stres Kerja15	15
2.2.1.1 Gejala-Gejala Stres Kerja16	16

2.2.1.2	Faktor Penyebab Stres Kerja	17
2.2.1.3	Dampak Stres Kerja.....	22
2.2.1.4	Sumber Stres Kerja.....	23
2.2.1.5	Indikator Stres Kerja Karyawan	24
2.3.	<i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	24
2.3.1	<i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	24
2.3.1.1	Faktor-Faktor Penyebab <i>Turnover</i>	25
2.3.1.2	Dampak <i>Turnover Intention</i>	27
2.3.1.3	Jenis-Jenis <i>Turnover Intention</i>	28
2.3.1.4	Cara Menurunkan <i>Turnover Intention</i> Karyawan	29
2.3.1.5	Indikator <i>Turnover Intention</i>	31
2.4	Penelitian Terdahulu	33
2.5	Kerangka Pemikiran.....	34
2.6	Hipotesis dan Pengaruh Antar Variabel.....	36
2.6.1	Hipotesis.....	36
2.6.2	Pengaruh Antar Variabel	36
2.6.2.1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.6.2.2	Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan ...	38
2.6.2.3	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
BAB III	METODE PENELITIAN	41
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.2.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
3.2.1	Variabel Penelitian.....	41
3.2.2	Definisi Operasional Variabel	42
3.3.	Populasi dan Sampel	44
3.3.1	Populasi	44
3.3.2	Sampel	45
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4.1	Kuesioner.....	46
3.5.	Jenis dan Sumber Data	46

3.5.1 Jenis Data.....	46
3.5.2 Sumber Data	47
3.6 Teknik Analisis Data	48
3.6.1 Uji Validitas	49
3.6.2 Uji Realibilitas	50
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.6.4 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.6.4.1 Uji Normalitas	51
3.6.4.2 Uji Multikolinearitas	52
3.6.4.3 Heteroskedastisitas	53
3.6.5 Uji Hipotesis.....	54
3.6.5.1 Uji Statistik t.....	54
3.6.5.2 Uji F.....	54
3.6.5.3 Koefisien Determinasi.....	55
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL	57
4. 1 Sejarah PT Delta Dunia Sandang Tekstil Sayung Demak.....	57
4.1.1 Tata Tertib.....	58
4.1.2 Visi - Misi	59
4.1.3 Gambaran Umum Responden.....	60
4.1.4 Responden Menurut Jenis Kelamin	60
4. 2 Responden Menurut Masa Kerja	61
4. 3 Diskriptif Data Penelitian	62
4.3.1 Diskripsi Variabel Stres Kerja Karyawan.....	63
4.3.2 Diskripsi <i>Turnover Invention</i>	68
4.3.3 Diskripsi Kunerja Karyawan.....	71
4. 4 Analisis Data	74
4.4.1 Uji Validitas	76
4.4.2 Uji Realibilitas	79
4. 5 Uji Asumsi Klasik	80
4.5.1 Uji Normalitas	80
4.5.2 Uji Multikolinesritas	82

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	83
4. 6 Analisis Regresi Linier	84
4. 7 Uji Hepotesis	85
4.7.1 Uji T (Parcial)	85
4.7.2 Uji F	87
4.7.3 Koefisien Determinasi.....	88
4. 8 Pembahasan	89
4.8.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	89
4.8.2 Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	90
4.8.3 Pengaruh Stres Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan	91
BAB V PENUTUP.....	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Intention Karyawan	5
Tabel 2.1. Rekapitulasi Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Lama Kerja Raesponden	62
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja	63
Tabel 4.4 Tanggapan Mengenai <i>Turnover Intention</i> Karyawan	68
Tabel 4.5 Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.6 Pengujian Validitas	77
Tabel 4.7 Uji Reabilitas.....	80
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	83
Tabel 4.10 Hasil Estimasi Regresi	84
Tabel 4.11 Hasil Uji Secara Parsial	86
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Secara Simultan.....	88
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	89

DFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas.....	81
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisiras	83

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam perusahaan sistem pengelolaan sangatlah penting, terutama sumber daya manusia yang merupakan aset organisasi, institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Salmah (dalam Maslatifa 2016) peran sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan yang baik dari segi manajemen organisasi sebagai tanggung jawab perusahaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu kinerja karyawan juga berpengaruh dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan visi – misi perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Prawirosentono (dalam Agustia 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang

baik (Mitchell, 1978). Kemampuan karyawan harus mampu mempengaruhi pekerjaannya dan ketrampilannya.

Kinerja karyawan haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab tingkatan kinerja bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertera dalam kurun waktu tertentu (Engkoswara, 1992). Untuk meningkatkan kinerja perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pernyataan – pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan (Rowland, 1960). Kinerja karyawan akan terganggu dan menurun apabila terlalu banyak tekanan dan beban yang ditanggung oleh karyawan karena akan memicu adanya stres pada karyawan dan menghambat tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Menurut Handoko (dalam Tri Wartono 2011) Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang karyawan. Stres kinerja juga dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tidak bisa memenuhi pekerjaan artinya stres kerja muncul karena karyawan tidak bisa memenuhi apa yang menjadi tuntutan – tuntutan pekerjaan. Ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kurangnya untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas atau lingkungan kerja, sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Tugas – tugas yang saling bertentangan merupakan salah satu faktor pemicu stres kerja terhadap karyawan. Dalam jangka pendek stres yang dibiarkan begitu saja tanpa ada penanganan yang

serius dari pihak perusahaan menjadi karyawan tidak termotivasi dan frustrasi sehingga kinerjanya menurun. Beban kerja yang semakin berat semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi tingkat pendapat yang tidak sejalan dengan biaya hidup persaingan yang semakin ketat dan seterusnya yang menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup dizaman sekarang ini. Stres kerja yang dialami individu sebenarnya berada dibawah kontrol manusia itu sendiri. karena masalahnya ada pada individu yang mempresepsikannya Munandar (dalam Silvia 2013). Stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut Siregar (dalam Revilia 2018) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara suka rela menurut pilihannya sendiri, dan akibatnya perusahaan mengalami kerugian.

Toly (dalam Revilia 2001) mengemukakan *turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan pindah karyawan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan yang bersangkutan. Tingginya *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas akhirnya menjadi sia – sia. Pada akhirnya staf yang direkrut memilih pekerjaan lain maka perusahaan harus bersedia membuka lowongan dan memberikan pelatihan kepada karyawan baru agar lebih maju dan mencapai tujuan visi – misi perusahaan tersebut.

Menurut Dharma (dalam Revilia 2018) *turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi kerja, menurunnya produktivitas karyawan dan menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif dan juga meningkatkan sumber daya manusia. Fawzi (dalam Revilia 2018) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan suatu masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha.

menurut Mobley (dalam Tika 2016) faktor yang utama penyebab terjadinya *turnover* adalah niat karyawan sedangkan menurut Dharma dalam Alfania 2017). Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu komitmen organisasi serta karakteristik individu *turnover intention* akan berdampak pada *performance* atau kinerja karyawan, baik kinerja secara hasil dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seperti halnya *replacement* yang terus yang terus berjalan, baik *replacement* (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasinya dengan kader – kader yang baru untuk menggantikan posisi jabatan tersebut dengan karyawan yang berkompeten. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikasi terjadinya *turnover intention* ditandai oleh beberapa hal yang menyangkut perilaku karyawan, salah satunya absensi yang meningkat dan mulai malas bekerja yang berdampak pada kinerja karyawan Harnoto (dalam Revilia 2002).

Penelitian ini dilakukan dibagian produksi pemintalan benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil yang terletak di jalan Raya Semarang – Demak Km. 14, Tambakroto, Sayung, Batu Lor, Batu Demak, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59563. Berdasarkan sumber data yang diperoleh dari Kepala Regu dibagian produksi pemintalan benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil Sayung Demak, didapatkan bahwa tingkat *turnover intention* cukup tinggi. Tingkat *turnover intention* karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1

Data Turnover Intention Karyawan

Tekstil Bagian Produksi Pemintalan benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak periode Juni –November 2019

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan keluar
1	Juni	900	31
2	Juli	922	49
3	Agustus	867	39
4	September	780	85
5	Oktober	708	61
6	November	403	21

Sumber: Bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak Bulan Juni – November 2019 , Desember 2019

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah *turnover* dibagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil Sayung Demak masih tergolong tinggi selama periode bulan juni - november 2019. Berdasarkan sumber data yang diperoleh pada bulan September jumlah turnover tinggi sejumlah 84 orang sedangkan jumlah *turnover* mengalami penurunan pada bulan November sebanyak 21 orang. Bulan Juni karyawan yang *turnover* ada 31 orang , bulan Juli terdapat 49 yang melakukan *turnover* bulan Agustus sejumlah 39 karyawan turnover, sedangkan oktober karyawan turnover totalnya ada 61 orang. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk menelaah lebih mendalam dan melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Stres Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan dibagian produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil Sayung Demak)**”

1.1.1 Penelitian Terdahulu (*Reseach Gap*)

Terdapat hasil kontroversi penelitian terkait hasil kinerja yang dipengaruhi oleh sikap kerja dan kompetensi yang berbeda antara satu peneliti dengan peneliti yang lain. Pada penelitian Ida Bagus Dwihana Parta Yuda dan I komang Ardana Universitas Udayana Bali (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Haydain INN Express bersifat positif signifikan dengan metode kuantitatif. Sedangkan penelitian menurut Dhini Rama, (2010) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

(Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus bersifat negatif signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan penelitiannya menggunakan metode kuantitatif.

Hasil penelitian *turnover intention* menurut Alfanis Pandu Asmara (2017) Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan dilakukan dengan cara metode kuantitatif. Sedangkan penelitian terdahulu Ardiani Ika Susilowati dan Rezeki Ari Indrayani (2012) Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Keunggulan bersaing Melalui Kinerja Perusahaan. Hasil dari penelitian tersebut negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian diatas maka pertanyaan penelitian yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pemintalan benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak?
2. Apakah ada pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan bagian produksi pemintalan benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan bagian Produksi Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak?
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak?
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh stres kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil Unit F di Sayung Demak?

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini semoga dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Teoritis

Mengembangkan dan memberi ilmu pengetahuan tentang ekonomi, khususnya sumber daya manusia mengenai stres kerja karyawan dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gambaran mengenai stres kerja karyawan dan *turnover intention* terhadap kinerja

karyawan bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak ?

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam hal ini penulis akan menggambarkan tentang apa yang akan penulis telti adalah sebagai sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN, menguraikan tentang tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJUAN PUSTAKA , berisi tentang teori – teori atau gagasan yang digunakan sebagai acuan dalam membahas permasalahan, teori – teori tersebut antara lain : Tinjauan pustaka, pengertian stres kerja, *turnover intention* terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN, mendefinisikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, jenis dan sumber data, pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN, Pada bagian ini diuraikan deskripsi objek penelitian, analilis data dan pembahasan dari analilisis data.

BAB V PENUTU, menyajikan secara singkat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan juga memuat saran- saran bagi pihak yang berkepentingan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Stolovitch dan Keeps (1992) kinerja karyawan adalah seperangkat hasil atas usaha yang telah dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Griffin (1987) mendefinisikan kinerja merupakan suatu kumpulan total kegiatan kerja yang ada pada diri karyawan.

Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah ketersediaan orang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hersey dan Blanchard (2003) berpendapat kinerja merupakan fungsi dan,

seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidak begitu efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa dan bagaimana cara untuk mengerjakannya.

Weithmore (1997) mengatakan kinerja karyawan adalah ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menentukan standar tertentu. Menurut beberapa teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan apa yang capai .

2.1.1.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut P ayaman Simanjuntak (dalam Gusnesti 2014) yaitu :

1. Faktor Individu

Faktor individu merupakan kemampuan atau keahlian dalam melakukan kerja. Kompetensi seseorang terdiri dua golongan yaitu:

- a. Kemampuan daldan ketrampilan dalam kinerja
- b. Motivasi dan etos kerja

2. Faktor Dukungan Organisasi

Dalam melakukan tugas karyawan harus memerlukan dukungan organisasi tempat dia bekerja serta motivasi dan etos kerja.

Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian dalam tempat karyawan bekerja.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja diperusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajemen manajerial dari pimpinan perusahaan baik untuk membangun sistem kinerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis maupun dengan perkembangan kompetensi kinerja dan juga untuk menumbuhkan motivasi karyawan agar bekerja secara optimal

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Menurut T.V Rao (1996) penilaian kinerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang – orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas – tugas buah mekanisme untuk memastikan bahwa orang – orang pada tingkatan mengerjakan tugas – tugas menurut cara pimpinan mereka. Maka dari itu para manajer disetiap tingkatan berusaha untuk memperbaiki prestasi kerja mereka dengan cara menilai bawahan mereka dan demikian dapat mengendalikan mereka.

Rivai, Basri (2005) mengemukakan penilaian kerja yakni dititik beratkan pada suatu proses pengukuran yang memberi teknik – teknik penilaian. Untuk itu penggunaan teknik – teknik kinerja akan menjadi efektif apabila penilaian memperhatikan validitas dan realibilitas teknik penilaian. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) penilaian kinerja

merupakan tantangan yang dihadapi para manajer meliputi pencarian suatu pendekatan evaluasi yang memberikan suatu dasar yang adil, yang benar secara hukum dan informatif untuk mengevaluasi kinerja dari semua pegawai yang bukan suatu tantangan yang mudah karena mempunyai kekuatan, kelemahan dan biaya yang perlu diawasi secara rinci. Penggunaan metode penilaian organisasi harus berbeda karena suatu penilaian kerja cukup dengan menggunakan metode kerja, tetapi organisasi mungkin menggunakan lebih dari satu metode saja. Dari teori beberapa ahli diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja adalah suatu metode membandingkan atau mengevaluasi pelaksanaan kerja individu.

2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut T.V. Rao (1996) Tujuan penilaian diri dari penilaian kinerja individu adalah dengan aneka fungsi yang bertalian dengan perannya. Berikut ini adalah tujuan penilaian kinerja karyawan:

1. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengiktisarkan :
 - a. Berbagai tindakan yang telah diambilnya dalam kaitan dengan aneka fungsi yang bertalian dengan perannya
 - b. Keberhasilan dan kegagalannya yang berhubungan dengan fungsi tersebut.
 - c. Kemampuan yang diperlihatkan dan dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan – kegiatan itu dan berbagai dimensi managerial serta perilaku yang diperlihatkan selama satu tahun.

2. Mengenal akan dan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya didalam orgaanisasi dengan cara mengidentifikasi dukungan yang karyawan perlukan dari atasa
3. |||||n yang harus dilaporinnya dan orang – orang yang ada diorganisasi atau perusahaan .
4. Menyampaikan kepada atasan yang harus dilaporinnya, sumbangannya apa yang telah dicapai saat ini dan refleksinya supaya mau meninjau prestasinnya sendiri dalam perspektif yang benar dan penilaian yang obyektif.
5. Memprakasai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri untuk mencapai keefektifan managerial.

2.1.1.5 Indikator kinerja karyawan

Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya tujuan dan cita – cita dalam organisasi tergantung proses situs kinerja itu dilakukan. Menurut Suryadi Prawirosentono (dalam Agustia 2008) kinerja karyawan dapat dinilai dan diukur dengan beberapa indikator yaitu :

1. Efektifitas Kinerja

Bila tujuan kelompok dalam suatu organisai dapat dicapai dengan kebutuhan yang sudah direncanakan lebih dulu sehingga tidak terjadi kendala dalam menjalankan organisasinya. Dengan organisasi yang efektif kinerja karyawan akan meningkat.

2. Tanggung Jawab Karyawan

Tanggung jawab merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan hal tersebut sebagai kepemilikan wewenang perusahaan. Dengan rasa tumbuhnya tanggung jawab penuh maka karyawan dapat dipercaya oleh atasan. Dengan adanya tanggung jawab maka karyawan dapat dipercaya oleh siapapun karena menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3. Disiplin dan Absensi Kerja Karyawan

Karyawan harus mematuhi perjanjian dengan perusahaan seperti absensi dan waktu dengan perusahaan. Seperti berangkat kerja sesuai aturan perusahaan dan melakukan absensi apabila dalam keadaan darurat sesuai batas aturan absensi karyawan

4. Inisiatif Karyawan

Perusahaan harus bisa membuat alternatif untuk menyelesaikan masalah kinerja karyawan. Dalam mengambil keputusan terhadap inisiatif karyawan harus sesuai agar tidak terjadi kesalahan dalam mengambil keputusan yang nantinya akan berdampak pada perusahaan.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kata yang berasal dari bahasa latin yaitu *stingere* yang bearti keluar dari kesukaan (*draw light*) menurut spielberger, Charles D. (dalam Tri Wartono 2003) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan –

tuntutan eksternal yang mengenai seseorang misalnya obyek – obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya stres juga bisa diartikan sebagai tekanan ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Kreitner Kinicki (dalam Maslatifa 2016) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu respon adaptif yang berhubungan dengan karakteristik individu atau psikologis secara langsung terhadap tindakan eksternal, peristiwa yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis individu yang bersangkutan.

Mangkunegara (dalam Maslatifa 2001) berpendapat bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Luthans (dalam Eko 1995) mengemukakan stres kerja adalah suatu respon adaptif terhadap suatu situasi eksternal yang menyebabkan timbulnya penyimpangan fungsi fisiologis, fisik, dan tingkah laku pada karyawan. Sedangkan menurut Handoko (dalam Maslatifa 2011) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah terganggunya psikologi karyawan yang mengalami tekanan fisik maupun psikologis karyawan yang mengakibatkan emosi tidak stabil dan perasaan tidak tenang.

2.2.1.1 Gejala – Gejala Stres Kerja

Menurut Robbins (dalam Jesi 2016) Stres kerja yang dialami oleh individu memiliki beberapa tingkat stres yang berbeda – beda tetapi tunjukan oleh gejala – gejala yang sama sebagai berikut :

1. Gejala Fisiologis

Hasil penelitian menunjukkan kondisi stres akan mengalami perubahan metabolisme tubuh, peningkatan tekanan darah, kesulitan pernafasan, sakit kepala, mengalami penyakit jantung, dan mengalami penyakit liver.

2. Gejala Psikis

Gejala psikis sangat erat hubunganya dengan aspek psikologis. Orang yang sedang mengalami stres pasti juga merasakan gejala psikis seperti mengalami ketegangan, kecemasan, mudah sekali marah, kebosanan, suka menunda – nunda pekerjaan dan sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidak kepuasan kerja, mengalami kejenuhan dalam bekerja.

3. Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam gaya kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur, berbicara lainnya.

2.2.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (dalam Pearson 2011) ada 3 faktor yang menjadi penyebab stres kerja yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Adapun beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan yaitu:

- a. perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi, bila perekonomian yang dulu stabil dan sekarang menjadi lemah atau menurun dari sebelumnya, maka orang – orang akan menjadi cemas akan kesejahteraan hidup mereka.
- b. Ketidakpastian Politik, situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia banyak sekali ujuk rasa atau demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan yang mereka alami . Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti ada penutupan jalan karena suatu kendala. Seperti berdemonstrasi atau mogoknya kendaraan angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- c. Kemajuan Teknologi, dengan kemajuan teknologi yang pesat maka perusahaan harus menambah peralatan baru atau membuat sistem baru, yang membuat karyawan memahami dan juga mempelajari dari awal dan mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi.

d. Terorisme, merupakan suatu sumber atau pemicu stres yang disebabkan lingkungan sekitar yang semakin meningkat dalam kurun abad ke 21 seperti dalam peristiwa penabrakan Gedung (*World Trade Center*) WTC oleh para teroris menyebabkan orang – orang Amerika terancam akan keamanannya dan merasa stres. Maka dari itu perusahaan harus mampu mencegah terjadinya terorisme. Seperti menambah sistem keamanan dan memperketat keamanan.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang banyak menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari faktor organisasi tersebut ada beberapa contoh diatas penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh – contoh itu tergantung didalamnya yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan tuntutan atau tekanan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari pesan tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan – harapan yang barang kali sulit dirujukkan atau

dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih dari pada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan. Peran harus paham dan mengerti apa yang harus dikerjakan agar mencegah terjadinya konflik.

- c. Tuntutan antara pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan – rekan sesama dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar khususnya diantara karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi. Hubungan karyawan harus terjaga dengan baik, agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan tidak merasa stres.
- d. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi tingkat diberlakukannya aturan dan peraturan dan dimana berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres. Dalam pengambilan keputusan harus direncanakan dengan matang, sebab akan berdampak perusahaan dan karyawan.

3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor – faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi, pribadi, karakteristik kepribadian dan karakteristik kepribadian bawaan.

a. Faktor Persoalan Keluarga.

Survey nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu pondasi yang sangat berharga. Kesulitan dalam pernikahan, pecahnya hubungan keluarga, dan kesulitan menerapkan kedisiplinan terhadap anak – anak merupakan faktor stres bagi karyawan yang sering terbawa ditempat kerja.

b. Masalah ekonomi

Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka dengan baik, dan merupakan suatu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja. Pengelolaan sumber daya keuangan jika dikelola dengan baik maka individu tidak akan mengalami kesulitan pribadi.

c. Karakteristik kepribadian bawaan

Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang akibat gejala stres. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerja itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu. Adanya faktor individu berperan juga

dalam mempengaruhi stres karyawan. Kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres. Cara *Coaching, Mentoring*, dan *Coaching, Mentoring, dan Counseling*. Hal ini dapat disesuaikan dan implementasikan dengan kesiapan dan kemampuan perusahaan itu sendiri. Selain itu *Training* dan *Development* juga dapat dijadikan strategi bagi perubahan organisasi. Dimana perusahaan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam bekerja melalui pelatihan dengan dilakukan perubahan organisasi dapat membuat karyawan menjadi lebih efisien dalam bekerja.

2.2.1.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Anatan (dalam Mariska 2011) dampak stres kerja karyawan dapat dibagi menjadi dua yaitu :

1. Dampak Negatif

Dampak negatif ini ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan karyawan yaitu menyebabkan gangguan bagi karyawan baik itu mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh karyawan. Stres juga memberikan dampak negatif pada karir seseorang karena berdampak pada penurunan dan stabilitas daya tubuh. Apabila stabilitas menurun maka kinerja akan menurun jika daya tahan tubuh meningkat dan stabil maka kinerja akan produktif.

2. Dampak positif

Dampak positif dari stres kerja adalah dapat memicu dan mendorong perkembangan karir seseorang. Karena *stressor* bisa digunakan sebagai motivasi dan tujuan untuk memacu peningkatan kinerja karyawan. Dengan kinerja yang meningkat dan karir yang bagus membuat karyawan merasa nyaman dan mampu menjalankan tanggung jawabnya.

2.2.1.4 Sumber Stres Kerja

Menurut Wijono (dalam Rober 2015) ada berbagai sumber stres kerja yang terjadi lingkungan pekerjaan diantara faktor pekerjaan itu sendiri dan diluar pekerjaan itu sendiri

1. Faktor – faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan sangat berpengaruh terhadap sumber stres yang dirasakan oleh individu dimana semakin banyak tugas yang harus diselesaikan. Tosi (dalam Rober) ada lima faktor yang menjadi sumber stres kerja, yaitu:

- a. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan individu
- b. Stres peran
- c. Peluang partipasi
- d. Tanggung jawab
- e. Faktor – faktor organisasi

2. Faktor – faktor diluar pekerjaan

Tosi (dalam Rober 2015) ada beberapa faktor diluar pekerjaan yang menjadi sumber stres terutama yang berhubungan dengan lingkungan diluar pekerjaan, yaitu :

- a. Perubahan – perubahan struktur kehidupan
- b. Dukungan sosial
- c. Kurangnya dukungan sosial
- d. Kepribadian
- e. *Locus of control*
- f. Fleksibilitas / kaku
- g. Harga diri

2.2.1.5 Indikator Stres Kerja Karyawan

Hasibuan (dalam A Septiana 2018) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban, kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik karyawan dengan pimpinan.

5. Komunikasi, dapat diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang ada hubungannya dengan tanggung jawab.

2.3 *Turnover Intention* Karyawan

2.3.1 Pengertian *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Schultz (dalam Grabiela 2015) *turnover* adalah sesuatu yang merugikan bagi perusahaan, karna setiap kali karyawan keluar dari perusahaan, pergantian karyawan membutuhkan perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan. *Turnover intention* akan menimbulkan dampak negatif karena akan menurunkan produktifitas kinerja karyawan dan menaikkan biaya sumber daya manusia. Robbins (dalam Alfania 2017) mendefinisikan *turnover intention* adalah pengunduran diri karyawan secara permanen baik sukarela maupun tidak suka rela

Sedangkan menurut Abdillah (dalam Ni Ketut 2016) *turnover intention* merupakan keadaan atau dimana karyawan memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain. sebagai alternative diorganisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempat kerjanya. Dari teori – teori para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja tanpa suatu paksaan dari pihak manapun, dan secara suka rela mengundurkan diri dari perusahaan tersebut dan mempunyai dampak negatif bagi perusahaan.

2.3.1.1 Faktor – Faktor Penyebab *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (dalam Tika 2016) ada beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh pihak yang terlibat didalamnya. Supaya tujuan tersebut tercapai maka diperlukan adanya interaksi yang berkaitan dari unsur – unsur organisasi. Karakteristik individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik terdiri dari suhu, cuaca , konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya dan lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

3. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model, *intention to leave*. Faktor kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan

akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan tim kerja, dan kepuasan pekerjaan dan isi pekerjaan.

4. Komitmen Organisasi

Perkembangan dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruksi komitmen organisasional sebagai konsep dan menjelaskan konsep sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari segi kepuasan kerja. Komitmen mengarah pada hubungan timbal balik emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan kerja berimbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang bisa dihindari jika sumber daya manusia dikelola dengan baik.

2.3.1.2 Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al. (dalam Tika 2016) naik turunnya tingkat *turnover intention* akan berdampak pada karyawan maupun perusahaan yaitu :

1. Beban kerja

Jika *turnover intention* tinggi , maka beban kerja untuk karyawan bertambah. Sebab jumlah karyawan dalam perusahaan berkurang. Semakin tingginya keinginan karyawan keluar dari perusahaan, maka semakin tinggi beban karyawan selama itu.

2. Biaya penarikan karyawan

Berkaitan dalam waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam rekrutmen karyawan, penarikan dan mempelajari pergantian karyawan yang mengundurkan diri secara suka rela.

3. Biaya latihan

Bersangkutan dengan waktu pengawasan, departemen personalia yang dilatih. Pelatihan karyawan ini diberikan kepada karyawan baru. Jika turnover karyawan semakin tinggi dan banyak karyawan yang melakukan *turnover* maka biaya pelatihan karyawan akan semakin meningkat.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Hal ini merupakan salah satu akibat dari *turnover intention* karyawan yang keluar adalah karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi.

5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Tingginya *turnover intention* berimbas pada pengeluaran biaya perusahaan yang meningkat, seperti bertambahnya biaya pelatihan karyawan baru. Selain itu juga dapat memperlambat waktu dalam bekerja. *Turnover intention* bisa dicegah apabila perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik

6. Memicu stres karyawan

Stres karyawan juga bisa terjadi apabila harus beradaptasi dengan karyawan yang baru. Adapun dampak yang paling buruk dari

stress ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2.3.1.3 Jenis – Jenis *Turnover Intention*

Menurut Mathis (dalam Heru 2007) Jenis- jenis *turnover intention* adalah :

1. *Turnover* secara sukarela dan *Turnover* tidak sukarela.

Turnover secara sukarela adalah pada saat karyawan meninggalkan persusahaan karena keinginannya sendiri yang dipengaruhi oleh peluang karir, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi atau bahkan faktor keluarga. Sedangkan *turnover intention* secara tidak sukarela yaitu dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan

2. *Turnover* Fungsional dan *Turnover* Disfungsional

Turnover fungsional yaitu karyawan memiliki kinerja terhadap perusahaan yang rendah, kurang diandalkan atau mereka yang mengganggu rekan kerja yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi. *Turnover* disfungsional adalah karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi dan meninggalkan organisasi.

3. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan dan *turnover* yang dapat dikendalikan.

Turnover yang tidak dapat dikendalikan merupakan pengaruh organisasi yang misalnya karena karyawan pindah adanya demografis, karyawan memutuskan untuk tinggal diluar karena keluarga dan

karyawan baru lulus dari perguruan tinggi. *turnover* yang dapat dikendalikan muncul karena dipengaruhi oleh pemberian kerja. Organisasi telah mampu mempertahankan karyawan yang menimbulkan *turnover*.

2.3.1.4 Cara Menurunkan *Turnover Intention* karyawan

Menurut Shaw (dalamTika 2016) ada beberapa strategi untuk menurunkan *turnover intention* karyawan :

1. Motivasi

Bonus cuti, mendapatkan mobil dinas atau fasilitas lainnya adalah sebagai alat perusahaan sebagai bentuk *reward* apabila telah bekerja dengan baik. Penghargaan atau bonus semacamnya merupakan setengah dari keseluruhan upaya untuk mempertahankan karyawan Murphy (dalamTika 2016). Ada dua isu penting yang umumnya terjadi pada karyawan diibaratkan sebagai *shove* faktor yang membuat mereka termotivasi dan *tugs* yang diartikan sebagai tarikan yang membuat orang termotivasi. Seperti halnya kesalahan seorang pemimpin hanya berfokus pada motivator, dan tidak melihat faktor yang membuat karyawan kesulitan.

2. Menjaga Kepuasan Karyawan

Seorang pemimpin mempunyai tugas yang sangat sulit yaitu mengetahui apa yang harus disukai dan tidak disukai oleh karyawan. Pemimpin harus sering melakukan komunikasi dengan karyawan dan mendengar apa yang mereka perlukan. Dari beberapa survey untuk

mengetahui pendapat karyawan juga sudah banyak berkembang akhir – akhir ini. Dalam memahi keinginan karyawan akan membantu pemimpin perusahaan untuk menetapkan benefit yang tepat sasaran agar *turnover intention* rendah.

3. Rekrutmen

Salah satu program, penurunan tingkat *turnover intention* dapat dimulai dari tahapan rekrutmen karyawan. Menggunakan cara dengan menarik perhatian kandidat – kandidat yang berkompeten. Melaksanakan proses seleksi yang ketat dan terseleksi yang ketat dan terstruktur.berberapacara dapat dilakukan dilakukan mulai dari menggunakan budget tinggi hingga rendah. Misalnya menawarkan peta jenjang karir yang jelas, menawarkan tantangan yang menarik, kesempatan berlibur keluar negeri, dan cara kreatif lainnya.

2.3.1.5 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Simmamora (dalam Grabiela 2015) ada 3 komponen yang mempengaruhi indikator *turnover intention* karyawan. Berikut ini adalah indikator *turnover intention* karyawan:

1. Adaya niat untuk keluar

Karyawan yang sudah ada niat atau keluar maka perusahaan akan susah untuk mencegahnya, karena niat tersebut sudah direncanakan oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Seperti adanya niat untuk mencari pekerjaan baru dibidang berbeda di perusahaan lain. Seorang individu yang mengalami kemajuan pada

saat akan beralih pada pekerjaan lainnya. Biasanya di sebabkan karena perusahaan tidak bisa memenuhi apa yang di inginkan karyawan tersebut.

2. Pencarian pekerjaan

Seorang individu yang mengalami kemajuan pada saat akan beralih pada pekerjaan lainnya. Tanpa harus mempelajari keahlian baru dengan keahlian yang sama. Maka karyawan akan dengan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan dan merasa tidak tertekan. Dengan suasana kerja yang dirasa mampu untuk maju, dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Sehingga dapat menimbulkan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan baru tempat karyawan tersebut bekerja

3. Karyawan membandingkan pekerjaan.

Seorang individu yang mengalami kemajuan pada saat akan beralih pada pekerjaan lainnya, tanpa harus mempelajari keahlian baru dengan keahlian yang sama. Biasanya di sebabkan karena perusahaan tidak bisa memenuhi apa yang diinginkan karyawan tersebut, kemudian karyawan tersebut mengalami produktifitas kinerja dan jika sudah mengalami tekanan maka akan memilih untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja. Sarana dan prasarana perusahaan juga harus terpenuhi agar mencegah terjadinya turnover intention karyawan.

4. Pemikiran untuk keluar

Seorang karyawan yang mempunyai keinginan untuk keluar sulit untuk dicegah, karena minat karyawan tersebut sudah tidak lagi ada. Biasanya sudah tidak ada niat dalam bekerja, karyawan ingin mencari pekerjaan baru, dan karyawan cenderung membanding – bandingkan pekerjaan lainnya. Apabila pekerjaan yang lainnya lebih baik maka karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan yang lama sebab sudah ada niatan keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Sebab dengan adanya kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan ditempat kerja yang lama bisa diimplementasikan dalam tempat kerjanya yang baru. Berbanding terbalik jika karyawan mendapatkan pekerjaan baru yang sebelumnya belum pernah dipelajari sebelumnya. Maka karyawan akan memulai tahap dari awal seperti pelatihan kinerja, belajar metode baru bekerja, dan komunikasi menjadi kaku.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Rekapitulasi penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada	Hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

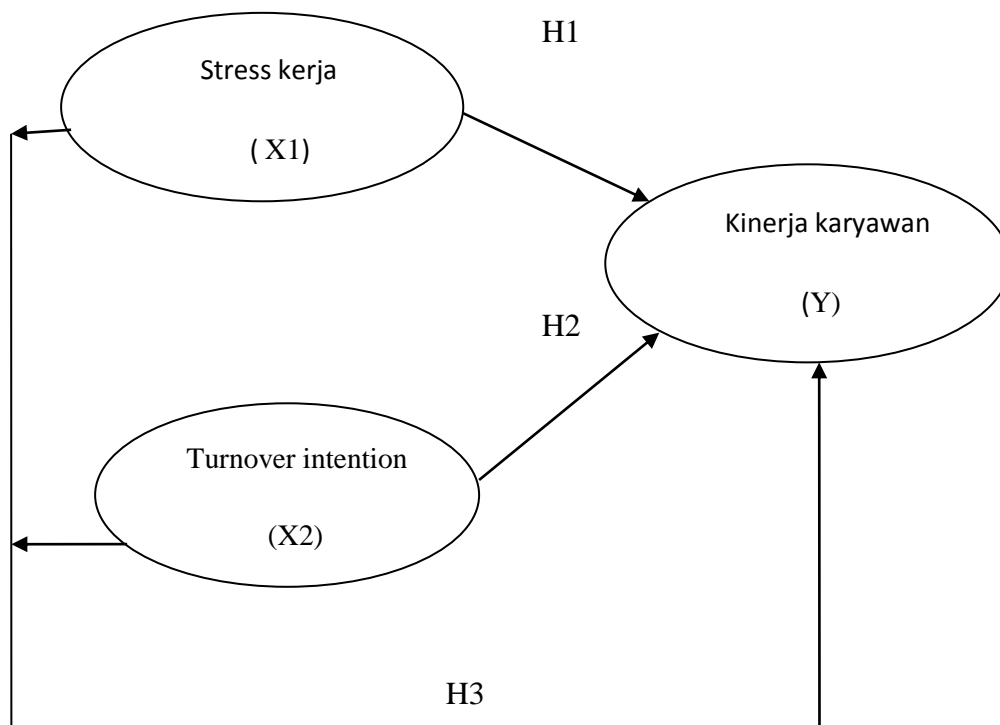
		Majalah <i>Mother And Baby</i>)	kinerja karyawan
2	Alfania pandu Asmara (2017)	Pengaruh <i>Turnover Intention</i> terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya (2017)	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>turnover intention</i> kerja mempunyai signifikan sedang terhadap kinerja karyawan
3	Niken Widya Astuti (2015)	Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif
4	Maslatifa Hanim (2016)	Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Dok Perkapalan Surabaya	Berdasarkan penelitian data maka kesimpulannya stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

Smith (dalam Dhini 2010) mengemukakan bahwa konsep stress kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut seperti stress kerja merupakan hasil dari keadaan tempat dia bekerja, stress merupakan faktor organisasi yang keterlibatan dalam dalam tugas dan dukungan organisasi, stress karena *work load* atau beban kerja, faktor akibat dari waktu yang berlebihan dan terakhir tanggung jawab kerja.

Berdasarkan landasan teori - teori yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas beserta hasil dari beberapa penelitian terdahulu, terdapat beberapa variabel-variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja dan *turnover intention* karyawan merupakan masalah serius dan ancaman yang sering dihadapi oleh perusahaan. Stress merupakan faktor yang membuat karyawan merasakan tekanan antara fisik dan mental yang timbul karena beban kerja yang terlalu berat serta banyaknya tuntutan yang harus dipenuhi, sehingga membuat karyawan tersebut menjadi tidak nyaman memicu menurunnya kinerja karyawan dan mendorong karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan tersebut. *Turnover intention* sendiri sangat berpengaruh dan banyak membawa dampak negatif bagi perusahaan. Apabila tingkat *turnover intention* meningkat maka akan pada mengakibatkan kerugian perusahaan. Maka sejalan dengan hal tersebut dalam penelitian ini penulis akan melakukan studi kasus pengaruh **Stres Kerja dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja** karyawan bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak.

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



2.6 Hipotesis dan Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Hipotesis

Menurut Sugiyono (dalam Herlin 2016) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau salah sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai kesimpulan atau kesimpulan yang sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor – faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil kesimpulan. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

2.6.2 Pengaruh Antar Variabel

2.6.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak

Stres kerja sangat membantu tetapi juga dapat berperan salah atau merusak kerja. Secara sederhana hal ini bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah. Stres kerja yang tidak dapat teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (dalam Ida 2017) penyebab timbulnya stres kerja berbagai macam seperti beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai, yang berhubungan dengan tanggung jawab, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Hubungan antara stres kerja dan kinerja dapat dijabarkan pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan kenaikan stres pada suatu titik optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini dapat menciptakan ide – ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang cenderung konstruktif. Pada tingkat stres yang tinggi kinerja karyawan kan rendah. Pada kondisi ini akan mengalami penurunan kinerja. Tingkat stres yang tinggi dapat

menyebabkan karyawan mengalami tekanan, karena tidak mampu lagi mengatasi tuntutan kerja yang sangat berat. Dalam penelitian Ida Bagus Dwihana Parta Yuda dan I Komang Ardana Universitas Udayana Bali (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Haydain INN *Express* bersifat positif signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

Ha1 : Stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pemintalan Benang unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak

2.6.2.2 Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak

Turnover intention dapat berdampak signifikan terhadap perusahaan. Arah hubungan negatif menunjukkan jika variabel *turnover intention* karyawan semakin baik atau meningkat maka variabel kinerja karyawan juga akan semakin menurun. Seperti absensi karyawan yang menurun, karyawan yang semakin rajin bekerja, penurunan karyawan terhadap tata tertib, dan penurunan pelanggaran terhadap atasan, maka karyawan akan semakin meningkat kinerjanya. *Turnover intention* karyawan rendah apabila sering masuk kerja tanpa alasan. Hasil dari analisis ini didukung bahwa *turnover intention* akan berdampak pada performance atau kinerja karyawan. Karyawan merefleksikan *turnover*

intention yang tinggi dengan tidak menenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Holzer dalam Revilia 2018)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas didukung dengan kajian. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan adalah tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan dirasa akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila *turnover intention* karyawan dirasa cukup rendah, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian Alfiana Pandu Asmara (2017) Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. maka dari itu dapat ditarik hipotesis:

Ha2 : *Turnover Intention* Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi Pemintalan Benang unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak


2.6.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan *Turnnover Intention* Terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak

Stres kerja akan muncul apabila beban kerja terlalu berat dan banyak tuntutan yang harus diselesaikan secara singkat. Sebab stres kerja yang terlalu besar, prestasi kerja menurun, karena stres kerja mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan uuntuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan – keputusan dan perilakunya tidak teratur dan akibat paling

ekstrim adalah preatasi kerja menjadi nol, karena sakit melarikan diri atau *turnover* dan mungkin berhenti (Handoko dalam Syarifah 2014). Stres kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, apabila stres kerja yang dirasakan sangat tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention*, begitupun sebaliknya apabila tingkat stres karyawan rendah maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Untuk mengurangi beban kerja dan stres karyawan maka perusahaan harus membagi pekerjaan masing – masing departemen, dan juga harus ada pembagian pekerjaan tiap karyawan dalam departemen tersebut, sehingga karyawan dapat mengetahui apa yang akan dikerjakan.

Namun apabila karyawan sudah ada niat untuk keluar maka tidak bisa dicegah, maka tingkatan *turnover* tetap saja tinggi. Pada penelitian Ida Bagus Dwihana Parta Yuda dan I komang Ardana Universitas Udayana Bali (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Haydain INN *Express* bersifat positif signifikan. Sedangkan Hasil penelitian *turnover intention* menurut Revillia Dian Rismawanti Universitas Brawijaya Malang (2018) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan paparan diatas dapat diusulkan satu hipotesis sebagai berikut :

Ha3 : stres kerja dan *Turnover Intention* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pemintalan benang unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung



HALAMAN INI TIDAK TERSEDIA
BAB III DAN BAB IV
DAPAT DIAKSES MELALUI
UPT PERPUSTAKAAN UNWAHAS

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak. Dilihat dari perhitungan yang telah diperoleh nilai t hitung sebesar 9,080 dengan profitabilitas signifikan 0,00. Berdasarkan hasil tersebut t hitung $9,080 > t$ tabel 1,65263 atau $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif. Yang artinya apabila terjadi stress kerja maka kinerja karyawan bagian produksi Pemintalan Benang Unit F PT.Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak menurun.
2. *Turnover Intention* berpengaruh positif. Maka dapat dijelaskan apabila terjadi *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial *Turnover Intention* bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak. *Turnover Intention* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada diperoleh t hitung sebesar $(-0,220) < t$ tabel 1,65263 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,826 atau $p > 0,05$ ($0,826 > 0,05$). Maka H_{o2} diterima dan H_{a2} ditolak, dapat disimpulkan bahwa

Turnover Intention tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT.Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak.

3. Hasil pengujian kinerja karyawan membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara stress kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($42,86 > 3,89$) maka H_0 ditolak H_a diterima dengan tingkat probabilitas $0,000$ berdasarkan hasil $p < (0,000 > 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan *turnover intention* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh stress kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan. Adapun saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan hendaknya meningkatkan kinerja karyawan, terutama bagian produksi agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, karyawan juga harus mampu memenuhi target perusahaan. Agar terwujudnya peningkatan kinerja karyawan maka pemimpin harus memperhatikan karyawan untuk menghindari stress kerja dan *turnover intention* karyawan

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Berdasarkan uji R^2 variabel stress kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai *Adjusted R Square* 0,296 artinya variabel dependen memiliki pengaruh terhadap variabel independen . Dalam variabel penelitian ini juga di pengaruhi oleh variabel lainnya seperti, lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kedisiplinan, iklim organisasi dan beban kerja.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengevaluasi pertanyaan – pertanyaan yang ada dalam kuisisioner agar dapat mewakili secara tepat variabel yang hendak diukur.
- c. Peneliti sekanjutnya diharapkan bisa menjadi indikator lain sebagaivariabel yang akan diteliti.

Keterbatasan penelitian

- a. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya stress kerja dan *turnover intention*, sementara masih banyak lagi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan
- b. Adanya keterbatasan penelitian menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang lain dapat menunjukkan metode penelitian 200 data kuisisioner yang disebar dinyatakan lengkap dan layak di teliti lebih lanjut.
- c. Adanya keterbatasan objek atau tempat penelitian yang hanya dilakukan di bagian Produksi Pemintalan Benang Unit F PT Delta Dunia Sandang Tekstil di Sayung Demak masih banyalk objek lain yang bisa di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmara, P. A. (2017). *Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya*. *JAKI* , 5 (2), 123 - 129.
- Cahyono, E. W. (2014). *Pelatihan Gratitude (Bersyukur) Untuk Penurunan Stres Kerja Karyawan Di PT X*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* , 3 (1), 1 - 15.
- Dhania, D. R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus*. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus* , 1 (1), 15 - 23.
- Febriana, S. T. (2013). *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja*. *Jurnal Excopsy* , 1 (1), 28 - 32.
- Gusnesti (2014) *Faktor - Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia Pekanbaru* .Jom, Fisip Universitas Riau. 1 (2) ,1 - 11.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh Job Insecucity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang*. *Journal of Management* , 2 (2), 1 - 16.
- Hanim, Maslatifa. (2016). *Pengaruh Stres Terhadap Kepuasan Kerjs Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 4 (3), 1 - 10.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). *Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention*. *Jurnal Dinamka Manajemen* , 5 (2), 220 - 227.
- Nisakurohma, A. H., & Sunuharyo, B. S. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*) , 61 (3), 109 -115.

- Pearson, C. (2011). *Stres Kerja : Definisi, Kategori, Dan Faktor Penyebab Stres Kerja*. *Jurnal Manajemen, Bahan Kuliah Manajemen*. (2), 1 - 3.
- Reza, J. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Disatuan Polisi Pramong Praja Samarinda*. *E - , 602 Jurnal Psikologi*. flsip - Unmul. ac. id , 4 (3) - 611.
- Rahmawati , Usman Halim, (2014). *Pengaruh Kualitas Bahan Baku dan Proses Produksi Terhadap Kualitas Produk Pada UD. Tahu Rosydi Puspan Maron Probolinggo*. *Universitas Panca Marga Probolinggo* . 15, (1), 70 -76
- Rismayanti , Revilia Dian, Musadieg , Mochammad Al, Aini , Edlyn Khurotul. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 61 (2), 127 - 134.
- Sandra, R., & Ifdil. (2015). *Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling*. *Jurnal Pendidikan Indonesia* , 1 (1), 80 - 85.
- Septiana, A., Harini, S., & Sudarijati. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan The Effect Of Stress At Work And Leadership On The Perfomance Of Employees*. *Jurnal Sosial Humaira* , 9 (1), 34 - 47.
- Septriari, Ni Ketut; Ardana, I Komang. (2016). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Tunover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. *E- Jurnal Managemen Unud* , 5 (10), 6429 - 6456.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori dan Implikasi* (1ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyawati, A. I., & Indrayani, R. A. (2012). *Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turover dan Produktifitas karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Dinamika Akuntansi* , 4 (2), 83 - 93.

- Sulistyo, Heru. (2007). *Studi Turnover Auditor Kantor Akuntan Republik Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin Tingkat Pendidikan Jabatan dan Kota*. Jurnal Ekonomi Management dan Akuntansi, (43).
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*. Jurnal Administrasi Bisnis , 20 (1), 1 - 6.
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*. Jurnal Ilmiah prodi Manajemen Universitas Malang) , 4 (2).
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramiita, W. (2013). *Pengaruh Kepuasan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT.Unitex Di Bogor*. Jurnal Riset Manajemen Sains indonesia (JRMSI) , 4 (1), 97 - 115.
- Widyastuti, N. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Bebab Kerja Terhadap Kinerja SKPD kabupaten Sintang Kalimantan Barat*. Jurnal Maksipreneur , 4 (2), 15 - 27.
- Yuda, I. P., & Ardana, I. K. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday INN Express*. E - Jurnal Manajemen Unud , 6 (10), 5319 - 5347.
- Z, M. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal di Kota Palembang*. Jurnal Imiah Orasi Bisnis , 4, 36 - 45.