

HUBUNGAN ANTARA WORK STRESS DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT X

¹Syazwina Putri Aulia Sidiq, ¹Endah Kumala Dewi

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, 50275

Email: syazwinaputri@gmail.com

ABSTRAK

Potensi sumber daya manusia adalah aset penting perusahaan karena jika berkualitas baik, maka tujuan perusahaan tercapai. Namun, individu dan perusahaan yang tidak dapat mengembangkan potensi tersebut justru memicu *turnover intention*. Dalam hal ini, *work stress* dapat memainkan peran untuk menentukan tinggi rendahnya *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara *work stress* dengan *turnover intention* pada karyawan PT X. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work stress* dengan *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat *work stress*, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *work stress*, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Subjek merupakan karyawan aktif PT X dengan jenis kelamin laki-laki atau perempuan, merupakan karyawan tetap, berada di rentang usia 23 – 40 tahun, dan memiliki masa kerja minimal satu tahun ($N = 190$). Sampel penelitian diambil menggunakan *proportionate random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan Skala *Work Stress* (32 aitem, $\alpha = 0.893$) dan Skala *Turnover Intention* (43 aitem, $\alpha = 0.956$). Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana melalui JASP versi 0.18.3. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *work stress* mampu menjelaskan 28.7% variasi dari *turnover intention* ($R^2 = 0.287$, $F(1, 126) = 50.682$, $p < .001$). *Work stress* mampu memprediksi *turnover intention* ($\beta = 0.969$, $p < .001$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work stress*, semakin tinggi *turnover intention* dan sebaliknya. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work stress* berperan dalam meningkat atau menurunnya *turnover intention*, sehingga beban kerja perlu dikelola agar potensi karyawan dapat dioptimalkan.

Kata kunci: work stress; turnover intention; karyawan

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND TURNOVER INTENTION IN PT X EMPLOYEES

¹Syazwina Putri Aulia Sidiq, ¹Endah Kumala Dewi

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, 50275

Email: syazwinaputri@gmail.com

ABSTRACT

Human resource potential is an important company asset because if it is of good quality, the company's goals will be achieved. However, individuals and companies that cannot develop this potential actually trigger turnover intention. In this case, work stress can play a role in determining the level of turnover intention. This research aims to determine the relationship between work stress and turnover intention in PT X employees. The hypothesis of this research is that there is a significant positive relationship between work stress and turnover intention. The higher the level of work stress, the higher the level of turnover intention. Conversely, the lower the level of work stress, the lower the level of turnover intention. Subjects were active employees of PT The research sample was taken using proportionate random sampling. Data collection methods used the Work Stress Scale (32 items, $\alpha = 0.893$) and the Turnover Intention Scale (43 items, $\alpha = 0.956$). Data analysis used simple regression analysis via JASP version 0.18.3. The results of the regression analysis showed that work stress was able to explain 28.7% of the variation in turnover intention ($R^2=0.287$, $F(1, 126) = 50.682$, $p < .001$). Work stress was able to predict turnover intention ($\beta=0.969$, $p < .001$). The results of this study show that the higher the work stress, the higher the turnover intention and vice versa. The implications of this research show that work stress plays a role in increasing or decreasing turnover intention, so workload needs to be managed so that employee potential can be optimized.

Keywords: work stress; turnover intention; employees