

ABSTRAK

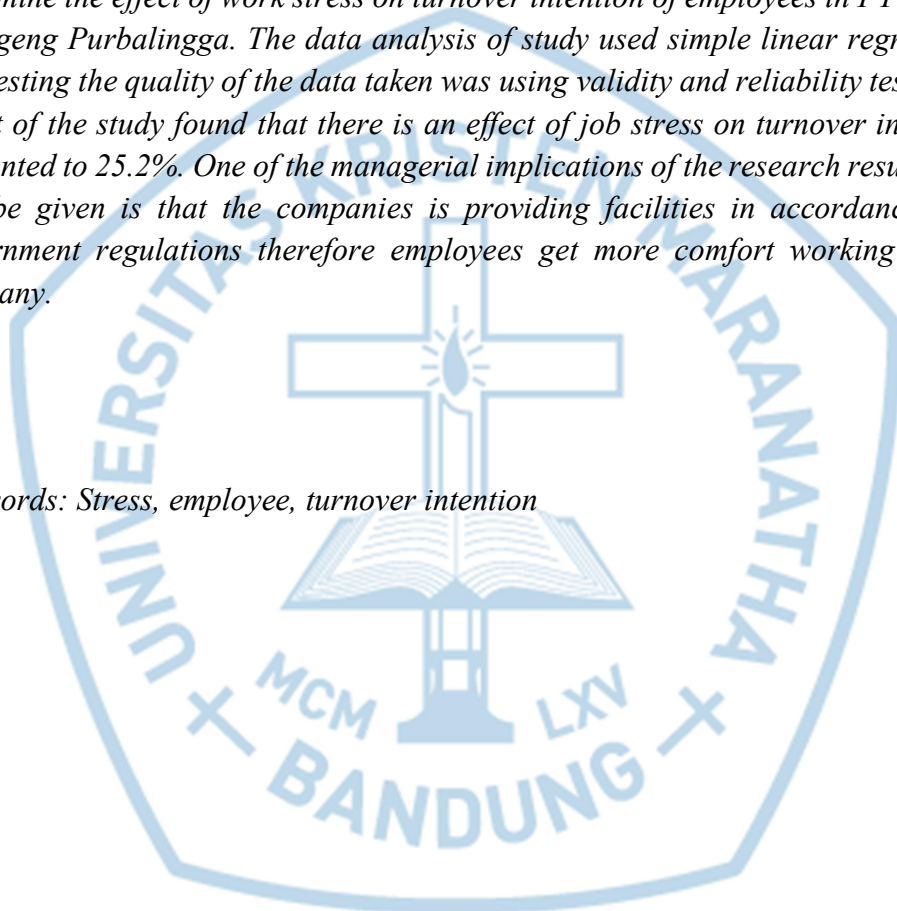
Karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam perusahaan yang berkontribusi penting dalam perusahaan dalam mencapai strategi tujuannya. Dalam proses kontribusi karyawan ada faktor utama yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri yaitu stres kerja. Ketika stres kerja dari karyawan dibiarkan berangsur-angsur akan memunculkan faktor psikologis dari karyawan dan akan memunculkan keinginan keluar dari karyawan itu sendiri. Pengendalian stres kerja yang baik dan efektif akan menekan angka keinginan keluar di perusahaan sehingga perusahaan akan terhindar dari permasalahan mengenai perputaran karyawannya. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Slamet Langgeng Purbalingga. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 karyawan dari berbagai divisi dalam perusahaan. Analisis data dalam penelitian menggunakan regresi linier sederhana, dan pengujian kualitas data yang diambil menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menemukan bahwa adanya pengaruh dari stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 25.2%. Salah satu implikasi manajerial dari hasil penelitian yang dilakukan dan kemudian diberikan kepada perusahaan seperti pemberian fasilitas yang sesuai dengan aturan pemerintah sehingga para karyawan mendapatkan kenyamanan yang lebih dalam perusahaan.

Kata Kunci: Stres, karyawan, keinginan keluar

ABSTRACT

Employees are one of the main factors in a company that make an important contribution to the company in achieving its strategic objectives. In the process of employee working, one of factors that affect the performance of the employees themselves namely job stress. When work stress from employees is allowed, it will gradually raise psychological factors from the employees and will bring out the desire from the employees and it is called turnover intention. Good and effective work stress control will reduce the turnover intention on the company therefore the company will avoid problems regarding turnover intention. This study aimed to determine the effect of work stress on turnover intention of employees in PT Slamet Langgeng Purbalingga. The data analysis of study used simple linear regression, and testing the quality of the data taken was using validity and reliability tests. The result of the study found that there is an effect of job stress on turnover intention amounted to 25.2%. One of the managerial implications of the research results that can be given is that the companies is providing facilities in accordance with government regulations therefore employees get more comfort working in the company.

Keywords: Stress, employee, turnover intention



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DALAM	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	9
2.1. Kajian Pustaka	9
2.1.1. Stres Kerja.....	9
2.1.2. Turnover Intention	15
2.1.3. Riset Empiris.....	20
2.2. Pengembangan Hipotesis.....	24
2.2.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	24
2.3. Model Penelitian.....	25
2.4. Kerangka Pemikiran	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1. Jenis Penelitian	27
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.3. Definisi Operasional Variabel (DOV).....	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data	31
3.5. Teknik Analisis Data	33
3.5.1. Uji Instrumen	33
3.5.2. Uji Hipotesis.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1. Hasil Penelitian.....	36
4.1.1. Gambaran Umum Penelitian.....	36

4.1.2.	Karakteristik Responden	36
4.1.3.	Uji Instrumen	38
4.1.4.	Uji Hipotesis.....	42
4.2.	Pembahasan	44
4.2.1.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Keinginan Keluar	44
4.3.	Perbandingan Hasil Riset Empiris.....	46
BAB V PENUTUP.....		47
5.1.	Kesimpulan.....	47
5.2.	Implikasi Manajerial.....	48
5.3.	Keterbatasan Penelitian	49
5.4.	Saran Untuk Penelitian Yang Akan Datang.....	49
DAFTAR PUSTAKA		51
LAMPIRAN.....		55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	25
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran.....	26



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1. Defnisi Operasional Variabel (DOV)	28
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	36
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	39
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Keinginan Keluar	39
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja	40
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Keinginan Keluar	41
Tabel 4.6. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.7. Model Summary Dari Stres Kerja Terhadap Keinginan Keluar	42
Tabel 4.8. Coefficients Dari Pengaruh Stres Kerja terhadap Keinginan Keluar...	43
Tabel 4.9. Tabel Perbandingan Hasil Riset Empiris	46

