



KEPUASAAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI HONORER DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI RAWAS

¹Okta Efandi, ²Dheo Rimbano, ³Astri Riance, ⁴Andri Yeni Revita, ⁵Febriansyah

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹217010023@mhs.univbinainsan.ac.id, ²dheo_rimbano@univbinainsan.ac.id,
³astririance@univbinainsan.ac.id, ⁴andriyenirevita@gmail.com, ⁵febriansyah421@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Dalam review ini terdapat permasalahan resistensi di antara perwakilan privilese dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak ada masukan dari atasan sebagai apresiasi atau tepuk tangan atas pekerjaan yang selesai sesuai jadwal, masih ada beberapa pekerja privilese yang tidak fokus dalam pekerjaannya, untuk Misalnya, masih ada beberapa perwakilan istimewa yang sering terlambat. datang ke tempat kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang perwakilan. Jenis pemeriksaan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik eksplorasi subjektif. Prosedur pemilihan informasi dalam penelitian ini adalah persepsi, polling, dokumentasi dan pertemuan. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pemenuhan pekerjaan dan bobot pekerjaan terhadap tujuan turnover pada perwakilan istimewa.

Kata kunci : *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja , Stres Kerja.

Abstract

In this study, there are problems with the lack of cooperation among honorary employees in completing their work, there is no feedback from superiors in the form of appreciation or praise for work completed on time, there are still some honorary employees who are not disciplined in their work, for example, there are still some honorary employees who are often late. come to the office. The population in this study were 30 employees. The type of research used in this study used qualitative research methods. Data collection techniques in this study were observation, questionnaires, documentation and interviews. The results of this study indicate that there is an influence between job satisfaction and job stress on turnover intention in honorary employees

.Keywords: *Turnover Intention, Job Satisfaction and Job Stress*

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi

mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi



yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah juga dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat (Alim 2013).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan organisasi formal sebagai satuan kerja perangkat daerah yang dibentuk untuk membantu menjalankan roda pemerintahan bupati dalam hal kepengurusan mengenai tenaga kerja dan transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas tersebut, tenaga kerja dan transmigrasi mempunyai fungsi yaitu perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan, pemberdayaan masyarakat dan transmigrasi, Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang ketenagakerjaan pemberdayaan masyarakat dan transmigrasi, Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang ketenagakerjaan, pemberdayaan masyarakat dan transmigrasi, Penyelenggaraan pembinaan, pengawasan, pengelolaan unit pelaksana teknis (UPT) dinas, Pelaksanaan

tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai tugas dan fungsinya.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai honorer dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Musi Rawas dengan alamat Jln. Poros Kab. Komp. Perkantoran Pemerintah Daerah Musi Rawas Telp. (0733) 451060, Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan dari April 2021 sampai dengan September 2021. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai honorer Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 30 Pegawai honorer dengan uraian persamaan sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* Kepuasan kerja bukan hanya mengurangi stres, tetapi juga dapat membantu meningkatkan kinerja, mengurangi pergantian pegawai honorer dan ketidakhadiran. Kepuasan kerja yang didapat akan menjadikan semangat untuk bekerja sehingga pekerjaan akan menjadi lebih menyenangkan. Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja yang dirasakan tinggi, maka *turnover intention* akan rendah. Kepuasan kerja merupakan perasaan atas hasil dari pekerjaan yang telah dicapai. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahdi et al (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.

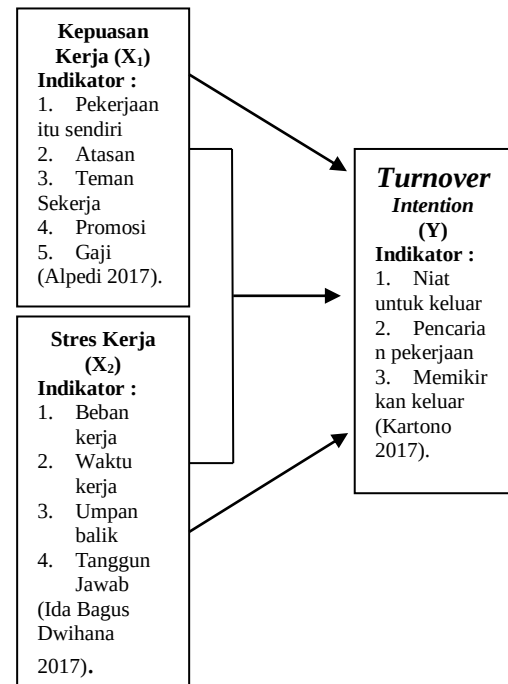
H2: Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*



Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Pegawai honorer yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover* (Robbins dan Judge, 2009). *Voluntary turnover* merupakan keinginan pegawai/karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika pegawai/karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Eka (2014) menyebutkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa semakin jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan keinginan pegawai/karyawan keluar dari organisasi. Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Hendaknya instansi memberikan penghargaan kepada pegawai honorer yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang nantinya dapat mengurangi keinginan pegawai honorer untuk meninggalkan organisasi.

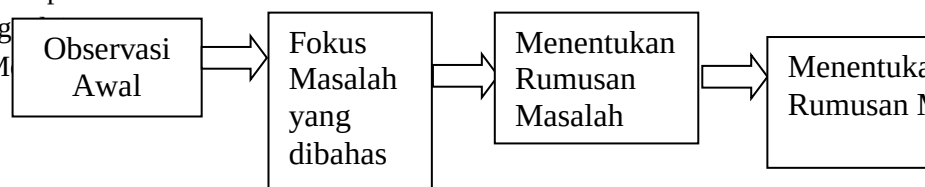
H3: Kepuasan Kerja Dan Stres Kerjaberpengaruh Terhadap *Turnover Intention*. *Turnover Intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat pegawai/karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang menurut pilihannya sendiri (M 1986).

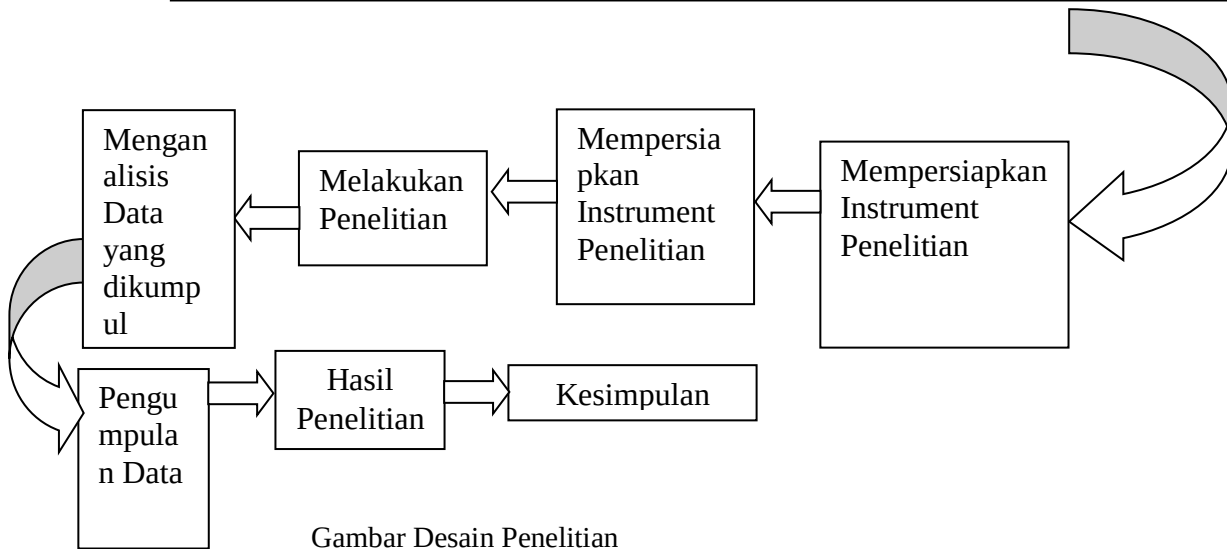
Kerangka Berfikir



Penelitian ini menggunakan teknik analisis data sebagai berikut : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda, Koefisien korelasi, Uji Parsial (t), Uji Simultan (F), dan Koefisien Determinasi.

Adapun dalam penelitian ini yaitu, langkah awal yang dilakukan sang peneliti adalah melakukan observasi awal ditempat penelitian untuk mengamati fenomena-fenomena yang ada, setelah melakukan observasi dilanjutkan dengan menentukan fokus masalah yang akan di bahas, menentukan rumusan masalah, mempersiapkan instrumen penelitian, melakukan penelitian, mengumpulkan data, menganalisis data yang telah dikumpul, menentukan hasil penelitian dan membuat kesimpulan dari hasil penelitian.





Menentukan
Rumusan
Masalah



III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intension*

Dari hasil uji Reliabilitas dapat dilihat pada diatas bahwa korelasi antara skor variabel Kepuasan Kerja (X_1) nilai koefisien *Cronbach's Alpha* adalah untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar **0,944** dan $n = 20$. R_{tabel} 0,444 untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ berarti *Cronbach Alpha* sebesar **0,944** $> 0,444$ maka kuisioner sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi syarat Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas hubungan antara Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dapat dijelaskan, bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4.064$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (**1,697**) dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05\%$. Dengan kriteria pengujian adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima, maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat adanya pengaruh variabel Kepuasan Kerja yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. Ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas” terbukti dan hipotesis diterima.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intension*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai a sebesar 17,106 dan nilai b sebesar 0,317

sesuai dengan persamaan $Y = a + bX$ maka dapat diketahui jika $Y = 17,106 + 0,317X$ jadi $a = 17,106$ artinya Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas tanpa adanya Stres Kerja maka *Turnover Intention* akan sebesar 17,106, sedangkan b sebesar 0,317 jika Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas meningkatkan Stres Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,317. Variabel Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,798$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (**1,697**) dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05\%$. Dengan kriteria pengujian adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima, maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat adanya pengaruh variabel Stres Kerja yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. Ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas” terbukti dan hipotesis diterima.

c. Sedangkan nilai koefisien relaps variabel Uji serentak/simultan (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji regresi linier berganda, didapat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 15,212 sedangkan F_{tabel} dengan penyebut $(n-1)$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) sehingga $30 - 1$



=29 data pada F_{tabel} kolom 29 adalah 3,33. dan tingkat kemaknaan secara serentak $\text{sig } F$ adalah 0,000. dengan kriteria pengujian adalah jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima, maka dapat diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa terdapat adanya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil uji serentak/simultan (uji F) ini juga membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yang berbunyi “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan, bahwa :

- a. Variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* Pegawai Pada Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} = 4.064$ lebih besar dari nilai $t_{\text{tabel}} (1,697)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05\%$. Dengan kriteria pengujian adalah jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima, maka dapat diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat adanya pengaruh variabel Kepuasan Kerja yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. Ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja secara parsial

terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas” terbukti dan hipotesis diterima.

- b. Variabel Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} = 3,798$ lebih besar dari nilai $t_{\text{tabel}} (1,697)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05\%$. Dengan kriteria pengujian adalah jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima, maka dapat diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat adanya pengaruh variabel Stres Kerja yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. Ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas” terbukti dan hipotesis diterima.

Uji serentak/simultan (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji regresi linier berganda, didapat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 15,212 sedangkan F_{tabel} dengan penyebut $(n-1)$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) sehingga $30 - 1 = 29$ data pada F_{tabel} kolom 29 adalah 3,33. dan tingkat kemaknaan secara serentak $\text{sig } F$ adalah 0,000. dengan kriteria pengujian adalah jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima, maka dapat diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa terdapat adanya pengaruh secara



simultan (bersama-sama) antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil uji serentak/simultan (uji F) ini juga membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yang berbunyi “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

V. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, ada beberapa saran sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja (X_1)
 1. Kerja sama ditingkatkan supaya kinerja pegawai honorer lebih maksimal.
 2. Pekerjaan yang dikerjakan diluar jam kantor seharusnya ada penambahan insentif untuk pegawai honorer.
- b. Stres Kerja (X_2)
 1. Kedisiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan mohon di perhatikan.
 2. Perhargaan berupa pujian yang diberikan atasan kepada pegawai honorernya ini tentu akan membuat pegawai honorer lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. *Turnover Intention* (Y)
 1. Kedisiplinan pegawai harus ditingkatkan.
 2. Bagi pegawai honorer yang ada pekerjaan tambahan pada saat jam kantoran diberikan sanksi sesuai dengan aturan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ahrul Tsani F., 2015. *Pengaruh Kompetensi. Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri*. Jurnal MIX, VOLUME III, No. 1 Februari 2015, 12-13. (Jurnal).
- Adad Danuarta. 2014. *Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli*. (Online). <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/motivasi-kerja-menurut-para-ahli>. (Jurnal).
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Astuti. 2017. *Pilar Stres Kerja (Pengertian, Prinsip Dasar, Fungsi Tujuan, Motode, Tahapan, Indikator Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja)*. Jurnal.
- Donatus Adi Kurniawan, 2018. *The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on Pt. Binasinar Amity*. Jurnal.
- Elis Yulawati (2015) Analisis Pengaruh Rekrutmen SDM, Kesesuaian Penempatan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Weaving (Studi Kasus Pada PT. SANDRATEX Ciputat-Tangerang Selatan), *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unipersitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*. Jakarta. Jurnal.
- Fahmi Irham, 2014, *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*, Jakarta: Alfabeta.
- Fahmi Irham, 2015, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta, Bandung
- Kapahang, Jennifer Octara, 2014. *Pengkukuran Kinerja Berbasis Stres Kerja* PT. Raja Grafindo Persada. Jurnal.



- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke II PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu SP 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* Cetakan ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Stres Kerja*. Cetakan kedua.. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2014. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Stres Kerja, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* . Bandung: Alfabeta
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sanusi Anwar, 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta, Salemba Empat.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2017, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Rajawali Pers, Jakarta
- Yuliana., 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haluan Star Logistic*. Jurnal ILMIAH, MANAJEMEN BISNIS, VOL.17, NO. 2 JULI – DESEMBER 2017. Jurnal.