



---

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION

### *EFFECT OF WORK STRES TO THE EMPLOYEE'S TURNOVER INTENTION*

**Dendi Sanjaya**

[Dendi.sanjaya11.ds@gmail.com](mailto:Dendi.sanjaya11.ds@gmail.com)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

**Shalahudin**

[sha@borneo.ac.id](mailto:sha@borneo.ac.id)

Prodi Manajemen, FE Universitas Borneo Tarakan

**Dodi Apriadi**

[dodiapriadi@borneo.ac.id](mailto:dodiapriadi@borneo.ac.id)

Prodi Manajemen, FE Universitas Borneo Tarakan

**Ferawati Usman**

[feramnife@borneo.ac.id](mailto:feramnife@borneo.ac.id)

Prodi Manajemen, FE Universitas Borneo Tarakan

**Rahmi Nur Islami**

[rahminurislami@borneo.ac.id](mailto:rahminurislami@borneo.ac.id)

Prodi Manajemen, FE Universitas Borneo Tarakan

### ABSTRAK

Dalam dunia pekerjaan, stres kerja diperlukan agar kinerja karyawan mengalami peningkatan. Hanya saja, jika seseorang mengejar ambisi dan beban kerja berlebihan, maka yang akan timbul yaitu *distress* yang menyebabkan karyawan berkeinginan mencari tempat kerja baru yang memiliki ambisi dan beban kerja yang sepadan dengan yang sanggup dihadapi oleh seorang karyawan. Faktor kenyamanan, serta ketidaknyamanan seorang karyawan terhadap lingkungan kerjanya akan menimbulkan rasa dan keinginan untuk menemukan tempat kerja baru. Artikel ini disusun untuk memberi penjesalan mengenai apa yang dimaksud dengan stres kerja apa itu *turnover*, apa yang dimaksud dengan *turnover intention*, dan apa hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan dalam menyusun karya ilmiah ini, yaitu dengan mengumpulkan artikel-artikel ilmiah yang bersumber dari laman Google Scholar dan Garda Rujukan Digital atau GARUDA. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif antara stress kerja dengan tingkat *turnover intention* karyawan.

**Kata Kunci** : Stres, *Turnover Intention*.

### *Abstract*

*At the work, stress work is required in order to increase employee's work. However, if a person chases the ambition and having an over pressure at work, it will cause distress to appear which causing an employee has a desire to search for a new job that has correspond with their ambition and workload. Comfortability, and inconvenience of an employee to their working environment will show desire to search for a new work. This research was arranged to explain the definition of work stress, turnover, what is turnover intention, and the correlation of turnover intention with work stress. The type of data used to create this research is qualitative data by amassing scientific researches which the source was from Google Scholar and Garda Rujukan Digital or GARUDA. This research showed that there was a positive impact between work stress with employee's turnover intention.*

**Keyword:** *Stress, Turnover Intention.*

### PENDAHULUAN

Stres merupakan gejala psikologis yang terjadi akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki oleh individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi stress yang akan dialami oleh individu (Gusti Yuli Asih, *et al.,l.* 2018:01). Sedangkan Handoko (2001, P: 200) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi kegentingan yang mempengaruhi perasaan, proses berpikir, dan situasi seseorang.

Konsep lain dari stres dikemukakan oleh Ivancevich dan Matteson yang menyatakan bahwa "*Stress is a flexible reaction, influenced by personal variations and/or mental mechanisms, that results from an external (environmental) stimulus, circumstance, or incident that imposes overwhelming mental and/or physical requirements on an individual.*" Definisi ini diinterpretasikan sebagai kondisi di mana seorang individu melakukan interaksi dengan lingkungan luar, dan memandang lingkungan luar itu memicu tekanan terlalu besar terhadap individu tersebut, sehingga dapat menimbulkan gangguan psikologis, maupun fisiologis, dan individu tersebut perlu memberikan respon agar aspek psikologis dan fisiologis yang terganggu tersebut dapat diseimbangkan kembali. Respon adaptif tersebutlah yang dinamakan stres. Stres juga merupakan kondisi yang timbul akibat dari suatu tekanan yang menyebabkan kemampuan untuk merespon dengan besarnya tensi yang harus direspon tidak seimbang. Gejala stres memang hal yang lumrah dialami setiap individu, namun tetap menjadi hal penting yang harus dipahami karena berdampak terhadap kualitas kerja, rasa puas terhadap pekerjaan, serta kinerja organisasi yang sangat signifikan.

Stres kerja memiliki imbas yang buruk bagi perusahaan baik secara langsung, maupun tidak langsung. Konsekuensi yang timbul akibat hal ini adalah tingkat absensi mengalami peningkatan, daya produksi terus menurun, dan secara psikis dapat menurunkan kewajiban organisasi, timbulnya rasa seperti teralienasi, serta memiliki dampak positif terhadap *Turnover intention*. Tingkat stress yang semakin tinggi akan menyebabkan tingkat *Turnover intention* yang semakin tinggi pula (Syahronica, *et al.,l.* 2015). Hal ini tentu saja dapat memiliki akibat buruk pada perusahaan apabila memiliki *Turnover intention* yang tinggi, dan tidak

terkendali. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk membahas mengenai stres kerja, *Turnover intention*, dan korelasi atau hubungan antara stres kerja dengan *Turnover intention*.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif yang digunakan untuk menyusun artikel ilmiah ini, yaitu dengan mengumpulkan artikel-artikel ilmiah yang bersumber dari *Google Scholar*, dan Garba Rujukan Digital (GARUDA) dengan menggunakan kata kunci terkait seperti *Turnover*, dan stres kerja. Penelitian ini menggunakan jurnal nasional yang menjadi sumber referensi dengan syarat artikel jurnal terbit dalam lima tahun terakhir, yaitu 2018-2023, serta beberapa buku akademik yang memiliki kata kunci terkait.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Konsep, Penyebab, Gejala dan Dampak Stres.

Terdapat beberapa konsep mengenai stress menurut para ahli. Lazarus dan Folkman (1984) menyatakan bahwa stres adalah hubungan khusus seseorang dengan lingkungannya yang dianggap melampaui kemampuannya serta membahayakan kesejahteraannya. Konsep lain mengenai stres diungkapkan oleh Handoko (2001:200) yang mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi kegentingan yang dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir serta keadaan seseorang. Dan menurut Robbins dan Coulter (2010:16) stres ialah pandangan negatif dari para individu yang mendapatkan stress berlebih yang ditanggungkan pada mereka akibat tuntutan, halangan, atau kesempatan yang terlalu banyak. Definisi lain dari stres juga yaitu berupa respon yang dapat menyesuaikan dengan lingkungan eksternal secara mudah, dan berdampak terhadap fisik, psikologis, serta menumbuhkan perilaku yang menyimpang pada anggota organisasi (Badeni, 2017; Luthans, 2011). Putra dan Wibawa (2014) menyatakan bahwa stres kerja yaitu suatu keadaan karyawan yang mendapatkan supresi dalam pekerjaan baik dari tugasnya, atasan, dan promosi tempat karyawan tersebut bekerja.

Stres dapat timbul apabila seorang anggota organisasi tidak siap dengan lingkungan kerjanya sehingga dapat mempengaruhi pola berpikirnya, keadaan emosinya, juga keadaan individu yang dapat menyebabkan kinerjanya mengalami penurunan dan memiliki dampak terhadap tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Stres kerja juga dapat dikatakan sebagai umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi yang menjadi faktor-faktor dalam pemberian tekanan terhadap daya produksi dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu (Gusti Yuli Asih, *et al.*, 2018:2).

Terdapat beberapa hal penting mengenai stres di antaranya :

1. Stres awalnya berasal dari supresi lingkungan external yang tinggi terhadap seorang individu. Faktor lingkungan eksternal inilah yang dinamakan stressor atau penyebab dari timbulnya stres. Stressor memborbardir diri seseorang dalam berbagai bentuk yang semuanya berasal dari lingkungan eksternal. Semua kejadian, situasi, dan atau tindakan lingkungan luar terhadap seorang individu merupakan faktor tersembunyi timbulnya stres. Tidak terkecuali tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi terhadap individu masing-masing karyawan juga merupakan stressor.
2. Meski secara preskriptif stressor merupakan salah satu penyebab stres, ini tidak berarti setiap individu akan mengalami stres jika berhadapan dengan tekanan lingkungan yang serupa.
3. Respon yang berbeda itu lebih disebabkan karena motif masing-masing individu yang memiliki latar belakang psikologis yang berbeda masing-masing, sehingga persepsi mereka terhadap tekanan lingkungan luar juga tidak sama.
4. Pertanda bahwa stressor menyebabkan seseorang mengalami stres dapat terlihat dari kesenjangan atau guncangan kognitif, fisiologis, dan cara seseorang mengambil tindakan.

Indikasi tipikal seseorang mengalami tingkat stres yang tinggi terdiri dari:

1. Gejala perilaku : perputaran karyawan atau *Turnover*, komunikasi yang gelagapan, menimbulkan rasa pusing di kepala, terjadi transformasi metabolisme tubuh, hingga menimbulkan serangan jantung.
2. Gejala kejiwaan : timbulnya rasa tidak puas pada kondisi kerja, timbul rasa jengkel, dan senang menunda-nunda penyelesaian tugas, pola makan mengalami perubahan, tingkat konsumsi alkohol atau rokok yang cenderung semakin tinggi, berbicara dengan nada yang cepat, gelisah hingga kesulitan tidur.

Stres kerja dapat timbul sebagai akibat dari adanya hubungan korelasi dan komunikasi antar individu dengan lingkungan yang sedang berinteraksi dengannya. Tak hanya itu, stres muncul akibat adanya respon individu yang berbentuk afeksi, fisiologis dan daya pikir terhadap keadaan, kedudukan, maupun kejadian yang menuntut satu hal spesifik terhadap seorang individu mengenai tugasnya (Wijono, 2015:168)

Handoko (2001:201) menyebutkan bahwa terdapat beberapa situasi pekerjaan yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan, yaitu :

1. Beban kerja yang terlalu besar,
2. Tekanan waktu, dan *dateline*,
3. Bobot supervisi yang tidak baik,
4. Kondisi politis lingkungan pekerjaan yang menimbulkan rasa tidak aman,
5. Hasil mengenai pelaksanaan kerja yang tidak memadai,



6. Wewenang yang kurang untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab,
7. *Role ambiguity* atau peran ganda dalam suatu pekerjaan,
8. Rasa kecewa atau kesal,
9. Friksi atau pun perselisihan antar individu maupun antar golongan,
10. Terdapat nilai-nilai perusahaan dan karyawan yang berbeda,
11. Perubahan yang terjadi.

Stres yang dialami oleh seorang karyawan juga bisa berasal dari luar atau biasa disebut sebagai *off-the-job stress*, seperti kekuatan moneter, masalah-masalah yang berkaitan dengan, masalah fisik, masalah perkawinan, perubahan yang terjadi di tempat kerja, dan masalah pribadi lainnya yang bersifat personal seperti kepergian sanak saudara.

Sedangkan Hurrell, *et al.,.* (dalam Munandar, 2014:381) mengungkapkan bahwa hal-hal yang menjadi penyebab timbulnya stres dalam area lingkup kerja terdiri dari faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan seperti tuntutan fisik, dan tuntutan tugas, perang individu dalam organisasi. Selain itu penyebab lainnya adalah seperti pengembangan karir yang meliputi beberapa faktor seperti : 1. Peluang untuk memanfaatkan jabatan seutuhnya; 2. Peluang untuk menggunakan keterampilan yang baru, serta ; 3. Sosialisasi karir untuk mempermudah proses pengambilan keputusan-keputusan yang bersangkutan dengan karir; 4. Interaksi dengan pekerjaan baik dengan rekan kerja maupun yang lainnya; 5. Struktur dalam organisasi; 6. Tekanan di luar pekerjaan.

Stres yang berlebihan pun dapat menyebabkan timbulnya gangguan atau penyakit. Efek keseluruhan dari stres seringkali berdampak sangat merugikan bagi kesehatan individu yang sedang berada pada fase dewasa menengah. Stres dapat mengakibatkan timbulnya penyakit yang menyangkut sistem imun, dan penyakit kardiovaskular yang mendasarinya. Saat seorang individu berada pada kondisi stress, virus dan bakteri cenderung mereplikasi diri dan menimbulkan suatu penyakit. Santrock (2012:18) menyatakan bahwa perilaku yang memiliki hubungan dengan stres ini berhubungan pula dengan tumbuhnya penyakit kardiovaskuler, sehingga secara manusiawi akan menimbulkan konsekuensi seperti timbulnya kebingungan, muram, amarah, penyakit kardiovaskular, sakit kepala, timbulnya musibah pada saat bekerja, hingga penyakit Alzheimer dapat menyerang lebih dini.

### **Konsep, Penyebab, dan Dampak *Turnover Intention*.**

Ronald dan Milkha (2014), mengungkapkan bahwa *turnover* merupakan keinginan atau keseriusan individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai macam pertimbangan dan diantaranya rasa ingin memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan Simamora (2004) mengungkapkan *turnover* sebagai pemisahan diri secara sukarela oleh seorang karyawan dari organisasi. Dan *turnover* juga dapat diartikan sebagai tindakan mengakhiri masa bekerja

terhadap suatu perusahaan secara tetap yang dijalankan oleh karyawan baik secara tulus maupun tidak secara tulus berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, penghentian atau meninggalkannya anggota organisasi (Robbins dan Judge, 2009:38).

*Turnover* dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti :

1. Usia. Usia muda cenderung memiliki probabilitas lebih tinggi untuk keluar. Hal ini karena pada masa muda individu cenderung memiliki keinginan untuk mencoba pekerjaan, dan mencari pengalaman baru.
2. Masa bekerja. *Turnover* seringkali terjadi pada individu dengan jangka waktu kerja yang pendek. Hubungan dengan sosial, serta rendahnya sosialisasi awal merupakan keadaan yang dapat menimbulkan probabilitas terjadinya perpindahan karyawan.
3. Tanggung jawab kerja. Tanggung jawab kerja yang besar dapat membuat seorang pekerja mengalami gangguan, dan timbul penyakit sebagai akibat dari memikul beban kerja yang berlebihan.
4. Aspek lingkungan. Lingkungan fisik memiliki pengaruh pada *turnover* karyawan yang mana lokasi kerja yang membuat karyawan merasa senang akan menarik bagi karyawan.
5. Kepuasan kerja.
6. Kepuasan pendapatan yang dianggap sebagai penyebab *turnover*, namun tanggapan karyawan terhadap ketidakadilan dalam hal pemberian imbalan menjadi penyebab utama terjadinya *turnover*.
7. Faktor organisasi. Saat pendatang baru atau perusahaan baru mempunyai profil nilai yang tidak berbeda jauh dengan profil nilai organisasi saat ini, maka kemungkinan untuk tetap bertahan di tempat kerja lebih besar.

*Turnover intention* ialah persepsi negatif karyawan terhadap tugasnya yang mana dapat berpotensi untuk meninggalkan organisasi jika mereka merasa tidak berkenan dan lelah dalam melaksanakan tugasnya (Khan *et al.*, 2014). Sedangkan Chen *et al.*, (2014), Sutanto dan Gunawan (2013), dan Putri dan Prasetio (2017) mendefinisikan *turnover intention* sebagai bentuk dari aksi karyawan yang akan pergi mencari perusahaan baru di mana tindakan tersebut belum terjadi sepenuhnya. *Turnover intention* ialah rasa ingin yang timbul dalam benak karyawan yang harus dilawan agar *turnover* yang sebenarnya dapat dicegah.

Pada saat karyawan mempunyai *turnover intention* dalam benaknya, tentu saja terdapat banyak hal yang membuat rasa ingin pindah atau keluar tersebut terjadi. Salah satunya adalah stres kerja yang tinggi.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap perusahaan. Waspodo *et al.*, (2013:98) mengatakan bahwa kualitas perusahaan, dan kemampuan sumber daya tersebut dapat lenyap serta membutuhkan waktu yang tidak sedikit, serta biaya baru bagi



perusahaan untuk menggantikan karyawan yang hilang tersebut. Pernyataan ini diperkuat oleh Sutanto dan Gunawan (2013:80) yang mengatakan bahwa *turnover intention* berfokus pada simpulan yang dihadapi perusahaan untuk kehilangan karyawan.

Selain itu, tingkat *turnover* juga merupakan indikator kestabilan karyawan. Semakin tinggi turn over yang dialami suatu perusahaan maka semakin sering pula terjadinya pergantian karyawan yang mana hal ini tentu akan menyebabkan perusahaan merugi. Jika seorang karyawan meninggalkan perusahaan maka perusahaan akan menghadapi berbagai macam biaya seperti :

1. Biaya *recruitment* karyawan. Biaya *recruitment* karyawan ini menyangkut durasi serta prasarana untuk *interview* dalam proses pemilihan kandidat karyawan, penarikan dan menganalisis perputaran karyawan,
2. Biaya penataran yang menyangkut durasi pengawas, bagian personalia, dan karyawan yang dilatih,
3. Apa yang dikeluarkan karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut,
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru yang biasanya cenderung tinggi karena minimnya pengalaman serta pengetahuan untuk menjalankan tugasnya,
5. Lenyapnya produksi selama pergantian karyawan masih berlangsung,
6. Penggunaan alat produksi pabrikasi yang tidak dapat difungsikan sepenuhnya,
7. Banyak inefisiensi akibat adanya karyawan baru,
8. Tingginya tingkat lembur agar penundaan penyerahan atau pekerjaan tidak terjadi.

### **Korelasi Stres Kerja dan *Turnover Intention***

Beberapa peneliti di berbagai negara telah melakukan penelitian untuk mengkaji hubungan antara stres dan *turnover intention*. Dewi dan Wibawa (2009:786) mengungkapkan dengan objek agen AJB Bumiputera 1912 diperoleh hasil yang benar dan positif terhadap stres kerja dan *turnover intention*. Sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Mxenge et al., (2014:26) pada studinya di bidang edukasi di Afrika Selatan yang memperlihatkan bahwa terdapat pemahaman yang positif antara stres dengan *turnover intention*. Selain itu, Quresi et al., (2013:786) juga mengungkapkan bahwa terdapat sangkut paut yang bersifat positif antara stres kerja dan *turnover intention* pada industri tekstil di Pakistan.

Stres kerja akan berdampak negatif bagi perusahaan baik secara langsung, maupun tidak langsung. Hasil yang timbul akibat hal ini yaitu meningkatnya absensi, berkurangnya tingkat daya produksi, dan secara kognitif dapat menurunkan kewajiban organisasi, timbulnya perasaan teralienisasi, berdampak absolut terhadap *Turnover intention*. Tingkat stress yang semakin tinggi dapat menyebabkan tingkat *Turnover intention* yang semakin tinggi pula

(Syahronica, *et al.*, 2015). Hal ini tentu saja akan berdampak buruk pada perusahaan apabila memiliki *Turnover intention* yang tinggi, dan tidak terkendali.

### SIMPULAN

Stres kerja berdampak positif terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Jika tingkat stres yang dialami seorang individu dalam pekerjaannya semakin tinggi, maka tingkat *turnover intention* atau keinginan untuk mengundurkan diri seorang karyawan pun akan semakin tinggi. Hal ini tentunya sebagai akibat dari tingkat stres yang dihadapi oleh seorang karyawan sebagai tugas dan tanggung jawabnya yang lebih besar dari kemampuan dan kesanggupan karyawan untuk menjalankan beban yang telah diberikan oleh perusahaan. Akibat dari tingkat stres yang berlebihan, karyawan akan merasa tidak nyaman untuk bekerja pada perusahaan tersebut sehingga timbulah rasa ingin pindah atau mengundurkan diri dengan harapan seorang karyawan memiliki pekerjaan baru dengan beban dan tanggung jawab yang sepadan dengan kemampuan yang sanggup dihadapi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ambarsarie, Riry. (2021). Buku Saku Coping Stres pada Mahasiswa Generasi Z.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. *Syria Studies*.
- Cahyaningrum, W., Shalahuddin, S., Agustina, L., Karunia, E., & Simbolon, A. S. (2022). Konflik peran ganda dan stres kerja: pengaruh kinerja dosen wanita ubt di masa pandemi covid-19. *Akuntabel*, 19(1), 166-175.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295-304.
- Haholongan, R. (2018). Stres kerja, lingkungan kerja terhadap Turnover intention perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1).
- Ningsih, N. K. W. S., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(10), 5907-5927.
- Rahadi, D. R. (2021). Strategi organisasi penanganan Turnover melalui pemberdayaan karyawan. *Solusi*, 19(1).
- Sa'adah, S., & Prasetyi, A. P. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap Turnover intention pada karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 59-67.
- Shalahuddin, S., Saputra, D. A., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 4(2), 143-151.





- 
- Shalahuddin, S., Werang, N. L., Suaib, S., Huriati, H., & Kamase, J. (2022). Peran rekrutmen, seleksi, dan penempatan: analisis kinerja karyawan. *INOVASI*, 18(1), 167-175.
- Siamto, W. (2018). Pengaruh Stress Kerja, Promosi dan Turnover Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Cabang Bogor. *Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Sobirin, Achmad. (2019). *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan. Universitas Terbuka.