ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION DI LINGKUNGAN KERJA**Oleh****Irene Nathalia Setiawan****Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang**irene@usm.ac.id

Article History:*Received: 02-09-2022**Revised: 11-10-2022**Accepted: 22-10-2022***Keywords:***quality of work life, gaya kepemimpinan, stress kerja, kepuasan kerja, turnover intention*

Abstract Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quality of work life*, gaya kepemimpinan, dan stress kerja terhadap turnover intention di suatu perusahaan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sidomuncul, TBK, Bergas, Kab Semarang yang berjumlah 120 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner berskala likert 5 point. Analisis data menggunakan deskripsi karakteristik responden dan deskripsi variable penelitian menggunakan perhitungan indeks. Kuesioner yang digunakan telah diuji validitas dengan analisis factor dan uji reliabilitas dengan rumus cronbach's alpha, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi, dan koefisien determinasi untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Gaya kepemimpinan dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (3) Kepuasan kerja dan *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention suatu perusahaan. (4) Gaya kepemimpinan dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention suatu perusahaan. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, *quality of work life*, gaya kepemimpinan, dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 51,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain di luar model. Begitu juga dengan variable *quality of work life*, gaya kepemimpinan, stress kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention sebesar 58,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain di luar model.

PENDAHULUAN

Dalam situasi saat ini tingginya tingkat turnover intention menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, karena proses rekrutmen yang telah berhasil menjadi sia – sia karena karyawan akhirnya memilih untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. (Toly, 2001). Turnover Intention merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya (Nelwan, 2008).

Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya turnover intention pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Agung et al, 2013).

Turnover yang tinggi menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru (Simamora, 2006).

Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki. Jumlah turnover tertentu adalah diperlukan karena para karyawan mengembangkan keahlian – keahlian baru dan dipromosikan ke tingkat tanggung jawab yang lebih besar (Panudju, 2003) dalam Pebruono (2012).

Berikut ini data mengenai jumlah karyawan PT. Sidomuncul, TBK yang masuk dan keluar di tahun 2014 dan 2015.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Yang Masuk Dan Keluar

Jumlah Karyawan 2014					Jumlah Karyawan 2015				
BULAN	IN	OUT	%	MEAN	BULAN	IN	OUT	%	MEAN
Januari	34	25	73,53%	64,55%	Januari	49	32	65,31%	79,02%
Februari	28	13	46,43%		Februari	38	26	68,42%	
Maret	19	14	73,68%		Maret	30	31	103,33%	
April	14	14	100,00%	139,10%	April	46	31	67,39%	49,32%
Mei	8	18	225,00%		Mei	43	22	51,16%	
Juni	26	24	92,31%		Juni	68	20	29,41%	
Juli	17	17	100,00%	98,96%	Juli	40	33	82,50%	
Agustus	30	31	103,33%		Agustus	31	31	100,00%	
September	31	29	93,55%		September	-	-		
Oktober	14	38	271,43%	138,42%	Oktober	-	-		
November	39	21	53,85%		November	-	-		
Desember	30	27	90,00%		Desember	-	-		
Total	290	271			Total	345	226		

Sumber : data PT. Sidomuncul (Agustus 2015)

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008 : 197), gaya kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan menurut Malayu S.P hasibuan (2005 : 205) adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
3. Kepemimpinan delegatif, apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kepemimpinan kharismatik, memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebab – sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki kharisma yang begitu besar.
5. Kepemimpinan demokratik, menitikberatkan pada bimbingan yang efisien pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik dengan semua ini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratik menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat, dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing – masing, pada saat saat kondisi yang tepat.

Stress Kerja

Menurut Handoko (2010) mengemukakan “stress ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Robbins (2007:375-377) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stress kerja :

a. Gejala fisiologis

Stress menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

b. Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

c. Gejala perilaku

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

Robbins menyatakan, sumber stress kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3 (Robbins, 2007:372). Sumber stress kerja tersebut adalah :

a) Tuntutan tugas.

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Secara lebih spesifik, tuntutan tugas masih dipengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi : Ketersediaan sistem informasi; Kelancaran pekerjaan; Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan; Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan;

Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan

b) Tuntutan peran.

Tuntutan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari : Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan; Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas harus dilaksanakan; Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan; Beban pekerjaan yang berat

c) Tuntutan pribadi.

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari : Hubungan dengan supervisor; Hubungan dengan sesama karyawan; Hubungan dengan keluarga; Pengawasan yang dilakukan supervisor (atasan); Keahlian pengawas dalam mengawasi pekerjaan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja di ukur dari bagaimana perusahaan memperlakukan setiap karyawannya. Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2009:75), "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka".

Raabe dan Beehr (2003) dalam Suhanto (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya, akan menunjukkan sikap yang baik secara keseluruhan di tempat kerja dan menyebabkan meningkatnya komitmen terhadap organisasi yang akhirnya akan menyebabkan rendahnya niat untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Pada penelitian Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap kepuasan pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

1. Satisfier atau motivator, faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pekerjaan itu sendiri (work it self), tanggung jawab (responsibility), dan pengembangan potensi individu.
2. Dissatisfier atau hygiene factors, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan seperti kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (company policy and administration), supervision technical, upah (salary), hubungan antar pribadi (interpersonal relations), kondisi kerja (working condition), job security, dan status.

Ada berapa faktor yang mempengaruhi pembentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins (2005), seseorang tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan setiap aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, kebijakan organisasi, dan lingkungan kerja tertentu yang memungkinkan untuk tidak sesuai atau sesuai dengan dirinya.

Turnover Intention

Suhanto (2009) mendefinisikan turnover intention sebagai suatu keinginan dari seorang individu untuk keluar dari perusahaan. Menurut Suwandi dan Nur Indriarto (1999) dalam Lathifah (2008), turnover intention dapat diindikasikan sebagai sikap dari seorang individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti.

Menurut Triyati (2003), para peneliti menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi turnover, antara lain: job attitude, personality, demographic, economic factors, personal factors, job characteristics, reward system, supervisory, dan group relations. Rokhman dan Riani (2005) mengungkapkan bahwa perusahaan perlu menelaah lebih jauh tentang sebab-sebab seorang karyawan mempunyai intensi untuk keluar, sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention) dapat ditekan seminimal mungkin. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengatasi kendala-kendala yang menyebabkan seorang karyawan memiliki intensi untuk keluar terutama yang disebabkan dari dalam perusahaan. Dengan demikian, baik organisasi maupun karyawan akan sama-sama merasa puas.

Quality of work life

Work-Life Balance berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya (Frame dan Hartog, 2003). Work-Life Balance memiliki konsekuensi penting bagi sikap karyawan terhadap organisasi mereka, serta untuk kehidupan karyawan (Scholarious dan Marks, 2004).

Definisi yang dikemukakan oleh Frone, Rusell, dan Cooper (1992) dalam Murtiningrum (2005) sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga, dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga (Murtiningrum, 2005). Sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Murtiningrum, 2005).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan menggunakan metode explanatory research yang membuktikan pengaruh variable working life, stress kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap tingkat turnover intention suatu perusahaan dengan menambahkan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Data yang dipergunakan diambil dengan menyebarkan kuesioner dan diperoleh juga melalui metode pengumpulan data dengan mengambil sampel dari suatu populasi.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden seperti usia, jabatan, dan pendidikan terakhir. Data tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner penelitian yang dibagikan kepada responden yang berisi pertanyaan - pertanyaan terkait dengan variabel yang diteliti, yaitu working life (kenyamanan kerja), gaya kepemimpinan, stress kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention. Data sekunder ini pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip - arsip perusahaan.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sidomuncul, TBK Bergas, Kab Semarang yang berjumlah 2.813 karyawan. Penentuan sampling dalam penelitian ini adalah dengan nonprobability sampling, yaitu tidak semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama. Pengumpulan data diawali dengan menentukan jumlah sampel penelitian. Hair et al, dalam Waluyo (2011) menyatakan bahwa penentuan jumlah sampel adalah sebesar 5 kali dari banyaknya variabel indikator. Jadi sampel yang harus diambil berdasarkan perhitungan diatas adalah 120 orang dari seluruh jumlah karyawan tetap yang bekerja di PT. Sidomuncul, TBK..

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel atau responden secara acak, dimana informasi yang diperoleh menggunakan pertimbangan tertentu disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian (Husein Umar, 2008). Kriteria purposive sampling pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Sidomuncul, Tbk yang melakukan turnover intention.

Adapun variabel penelitian yang diambil adalah :

Variabel Quality of Work Life (X1), menurut Robbins (1989) dalam Quality Of work life merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Menurut Riady, 1997, Quality of work life dibentuk oleh 6 kriteria meliputi : Gaji dan kesejahteraan (x1); Kesempatan untuk mengembangkan diri (x2); Lingkungan kerja yang kondusif (x3); Kebanggaan pada pekerjaan dan sekolah (x4); Karakteristik pekerjaan yang menghasilkan output yang jelas (x5); Penghargaan terhadap peran karyawan (x6).

Variabel Gaya Kepemimpinan (X2), Dubrin (2005 : 3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan Nirman (2004 : 64) kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses yang mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Menurut Retno (2011 : 42) variabel kepemimpinan dibentuk oleh 5 indikator, yaitu : Keterbukaan pimpinan (x1); Kepedulian pimpinan akan persoalan pekerjaan pegawai (x2); Keterlibatan pimpinan dalam memberi semangat (x3); Pengarahan dalam pemberian tugas (x4); Pemahaman pimpinan terhadap konflik dalam pekerjaan (x5).

Variabel Stress Kerja (X3), stress adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan – hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Hariandja (2002 : 303) dalam Tunjungsari (2011). Variabel stress kerja dibentuk oleh 4 indikator, yaitu : Relasi dengan atasan (x1); Perasaan yang tidak nyaman dalam bekerja (x2); Depresi (x3); Tekanan tugas yang berat (x5).

Variabel Kepuasan Kerja (X4), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, dalam Luthans terjemahan V. A. Yuwono, dkk (2006 : 243). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap aspek – aspek pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja

dibentuk oleh 5 indikator (Robbins,2006), yaitu : Pekerjaan itu sendiri (x1); Kepuasan Gaji (x2); Promosi (x3); Rekan kerja (x4); Penyelia / Manajer / Supervisor (x5).

Variabel Turnover Intention (Y), turnover intention adalah keinginan individu untuk meninggalkan suatu organisasi dan mencari pekerjaan lain : Abelson (1987) dalam Nayaputera (2011). Variabel turnover intention dibentuk oleh 4 indikator (Loveridge, 1998), yaitu : Kecenderungan individu berpikir untuk pindah dan keluar (x1); Kemungkinan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain (x2); Kemungkinan individu meninggalkan organisasi (x3); Keinginan individu untuk mencari karir pada organisasi lain (x4).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Deskriptif yang meliputi deskriptif karakteristik responden yang menjelaskan tentang gambaran umum responden, seperti jenis kelamin, umur responden, lama bekerja dan pendidikan terakhir responden. Deskripsi Variabel Penelitian menggunakan teknik scoring dengan nilai minimum 1 dan nilai maksimum 5, sehingga perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

F1= persentase frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = persentase frekuensi responden yang menjawab 2

Dst, F5 = persentase frekuensi responden yang menjawab 5

Angka indeks yang akan dihasilkan dimulai dari angka 24 sampai 120 dengan rentang 96.

Dengan menggunakan kriteria three box method maka rentang yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi adalah sebagai berikut :

24 - 55 = rendah

56 - 87 = sedang

88 - 120 = tinggi

Uji Kualitas Data dalam penelitian ini menggunakan : Uji validasi; Uji Reliabilitas; Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, dan uji Normalitas.

Analisis regresi linier berganda

$$Y1 = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e$$

$$Y2 = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + b4 Y1 + e$$

Dimana :

Y1 = kepuasan kerja

a = konstanta

bn = koefisien regresi variable bebas

X1 = quality of work life

X2 = gaya kepemimpinan

X3 = stress kerja

Y2 = turnover intention

e = error

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Dari hasil analisis gambaran umum responden dapat diketahui bahwa komposisi usia responden yang paling banyak adalah usia produktif yang usianya antara 26 – 29 tahun sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 33.3 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sidomuncul Tbk, Bergas, Kab Semarang sebagian besar adalah berusia masih muda dan masih produktif. Selain itu komposisi jenis kelamin responden didominasi oleh wanita sebanyak 94 responden dengan persentase sebesar 78.33 %. Hal ini disebabkan karena didalam melaksanakan pekerjaan, wanita lebih teliti dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dibandingkan laki - laki. Sehingga sebagian besar karyawan PT. Sidomuncul, Tbk didominasi oleh wanita. Dilihat dari masa kerja responden bisa diamati bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 56 responden (46.67 %) telah bekerja dalam kurun waktu 1 – 4 tahun. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang tingkat pendidikan SMA sederajat, yakni sebesar 56 responden atau 46.67 %.

Analisa Deskriptif Variabel

Dari 6 indikator yang mempengaruhi variabel Quality of Work Life maka dapat diketahui bahwa rata – rata indeks dalam variabel Quality of Work Life adalah sebesar 76.86 dan berada di rentang “sedang”. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Quality of Work Life dipengaruhi oleh indicator gaji dan kesejahteraan, kesempatan untuk mengembangkan diri, lingkungan kerja yang kondusif, kebanggaan pada pekerjaan dan sekolah, karakteristik pekerjaan yang menghasilkan output yang jelas, dan penghargaan terhadap peran karyawan.

Dari 5 indikator yang mempengaruhi variabel Gaya Kepemimpinan maka dapat diketahui bahwa rata – rata indeks dalam variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 77.06 dan berada di rentang “sedang”. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dipengaruhi oleh indicator keterbukaan pimpinan, kepedulian pimpinan akan persoalan pekerjaan pegawai, keterlibatan pimpinan dalam memberi semangat, pengarahan dalam pemberian tugas, dan pemahaman pimpinan terhadap konflik pekerjaan.

Dari 4 indikator yang mempengaruhi variabel Stress Kerja maka dapat diketahui bahwa rata – rata indeks dalam variabel Stress Kerja adalah sebesar 73.71 dan berada di rentang “sedang”. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja dipengaruhi oleh indicator tekanan dari atasan, perasaan yang tidak nyaman dalam bekerja, depresi, dan tekanan tugas yang berat.

Dari 5 indikator yang mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja maka dapat diketahui bahwa rata – rata indeks dalam variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 76.63 dan berada di rentang “sedang”. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh indicator pekerjaan itu sendiri, kepuasan gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia / manager / supervisor.

Dari 4 indikator yang mempengaruhi variabel Turnover Intention maka dapat diketahui bahwa rata – rata indeks dalam variabel Turnover Intention adalah sebesar 77.42 dan berada di rentang “sedang”. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Turnover Intention

dipengaruhi oleh indicator kecenderungan individu berpikir untuk pindah dan keluar, kemungkinan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain, kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi, dan keinginan individu untuk mencari karir pada organisasi lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.310	2.029		2.618	.010
	QUALITY OF WORK LIFE TOTAL	.628	.057	.717	11.019	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN TOTAL	-.049	.063	-.050	-.786	.433
	STRESS KERJA TOTAL	.021	.076	.018	.275	.784

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA TOTAL

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Persamaan regresi : $Y_1 = 0.717 X_1 + (-0.050) X_2 + 0.018 X_3 + e$

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.104	1.352		3.036	.003
	QUALITY OF WORK LIFE TOTAL	.263	.053	.429	4.970	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN TOTAL	.029	.041	.043	.717	.475
	STRESS KERJA TOTAL	-.052	.049	-.063	-1.052	.295
	KEPUASAN KERJA TOTAL	.289	.060	.413	4.800	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION TOTAL

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Persamaan regresi : $Y_2 = 0.429 X_1 + 0.043 X_2 + (-0.063) X_3 + 0.413 Y_1 + e$

Dimana :

Y1 = kepuasan kerja

bn = koefisien regresi variable bebas

X1 = quality of work life

X2 = gaya kepemimpinan

X3 = stress kerja

Y2 = turnover intention

e = error

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pada tabel output diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Quality of work life (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) pada karyawan PT. Sidomuncul, Tbk (hipotesis 1 diterima). Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi output Quality Of Work Life (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05).
2. Nilai t hitung output Quality Of Work Life (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 11.019 lebih besar dibandingkan t tabel (1.65)

Quality of Work Life merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan (Sheel, Sindhwani, Goel, dan Pathak, 2012). Quality of Work Life

merupakan masalah penting organisasi untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif, hal ini disebabkan oleh pandangan bahwa kualitas kehidupan kerja dianggap mampu meningkatkan peran serta dan kontribusi anggota organisasi.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam persepsi seseorang terhadap kondisi kerja. Hal ini dapat dilihat dari cara perusahaan membuat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang tertata rapi serta cara perusahaan memperlakukan setiap karyawannya dengan adil.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wahibur Rokhman (2012), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Quality of Work Life dengan kepuasan kerja pada BMT di Kabupaten Kudus. Dengan demikian semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seorang karyawan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pada tabel output diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1) pada karyawan PT. Sidomuncul, Tbk (hipotesis 2 ditolak). Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi output Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0.433 (lebih besar dari 0.05).
2. Nilai t hitung output Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) sebesar -0.786 lebih kecil dibandingkan t tabel (1.65)

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Sidomuncul Tbk, adalah gaya kepemimpinan transformasional, dimana para pemimpin menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi keuntungan organisasi.

Para pemimpin yang transformasional dapat memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap para pengikutnya, karena pemimpin dapat mengubah kesadaran dari para pengikut atas permasalahan dengan membantu mereka mengubah permasalahan lama dengan cara yang baru, mampu membangkitkan semangat dan mampu menginspirasi para pengikut untuk menempatkan upaya tambahan demi mencapai tujuan kelompok. Hal ini tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena karyawan akan kurang memperhatikan kepuasan kerja yang diperolehnya.

Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pada tabel output diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Stress Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1) pada karyawan PT. Sidomuncul, Tbk (hipotesis 3 ditolak). Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi output Stress Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0.784 (lebih besar dari 0.05).
2. Nilai t hitung output Stress Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0.275 lebih kecil dibandingkan t tabel (1.65)

Hal ini karena karyawan di PT. Sidomuncul mampu untuk mengatasi stress kerjanya dengan baik, tuntutan tugas yang berat telah menjadi pemacu bagi sebagian karyawan untuk menjadi lebih baik dibandingkan karyawan yang lain (sebagai kompetitif), dan pemimpin

mengapresiasi hal tersebut sehingga karyawan tetap merasa puas dengan keadaan yang dialami.

Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 4

Berdasarkan hasil pada tabel output diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y2) pada karyawan PT. Sidomuncul, Tbk (hipotesis 4 diterima). Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi output Kepuasan kerja (Y1) terhadap Turnover Intention (Y2) sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05).
2. Nilai t hitung output Kepuasan kerja (Y1) terhadap Turnover Intention (Y2) sebesar 4.800 lebih besar dibandingkan t tabel (1.65)

Raabe dan Beehr (2003) dalam Suhanto (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya, akan menunjukkan sikap yang baik secara keseluruhan di tempat kerja dan menyebabkan meningkatnya komitmen terhadap organisasi yang akhirnya akan menyebabkan rendahnya niat untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian juga ini telah didukung oleh pendapat A Judge (2008) yang mengatakan bahwa ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka atau konsekuensi dari ketidakpuasan menunjukkan empat respons, respons tersebut salah satunya keluar yaitu perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 5

Berdasarkan hasil pada tabel output diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Quality of Work Life (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y2) pada karyawan PT. Sidomuncul, Tbk (hipotesis 5 diterima). Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi output Quality of Work Life (X1) terhadap Turnover Intention (Y2) sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05).
2. Nilai t hitung output Quality of Work Life (X1) terhadap Turnover Intention (Y2) sebesar 4.970 lebih besar dibandingkan t tabel (1.65)

Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kualitas kehidupan karyawan dalam suatu organisasi akan meningkatkan keinginan seorang karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Almalki, FitzGerald, dan Clark (2012) menunjukkan bahwa quality of work life pada perawatan rumah sakit / klinik kesehatan di Arab Saudi secara langsung memiliki hubungan yang signifikan sehingga mampu memprediksi adanya turnover intention.

Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 6

Berdasarkan hasil pada tabel output diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y2) pada karyawan PT. Sidomuncul, Tbk (hipotesis 6 ditolak). Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi output Gaya Kepemimpinan X2) terhadap Turnover Intention (Y2) sebesar 0.475 (lebih besar dari 0.05).
2. Nilai t hitung output Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Turnover Intention (Y2) sebesar 0.717 lebih kecil dibandingkan t tabel (1.65)

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di PT. Sidomuncul, Tbk tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga gaya kepemimpinan

transformasional juga tidak mempengaruhi turnover intention di PT. Sidomuncul, Tbk, karena gaya kepemimpinan transformasional hanya fokus bekerja pada tujuan puncak organisasi saja. Selain itu gaya kepemimpinan tersebut justru membuat karyawan merasa nyaman untuk tetap berada di tempat kerjanya.

Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 7

Berdasarkan hasil pada tabel output diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Stress Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y2) pada karyawan PT. Sidomuncul, Tbk (hipotesis 7 ditolak). Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi output Stress Kerja (X3) terhadap Turnover Intention (Y2) sebesar 0.295 (lebih besar dari 0.05).
2. Nilai t hitung output Stress Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y2) sebesar -1.052 lebih kecil dibandingkan t tabel (1.65)

Stress kerja yang dialami oleh karyawan PT. Sidomuncul Tbk adalah karena sebagian besar karyawan telah menyadari dan mampu menerima kekurangan pada diri mereka sehingga perasaan ini kurang menyebabkan seorang karyawan untuk secepatnya meninggalkan perusahaan. Setiap karyawan pun juga mampu mengatasi setiap stress kerjanya dengan baik bahkan menjadikan hal tersebut untuk terus menumbuhkan rasa saling memiliki di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini juga telah mendukung hasil penelitian Agustina (2013) yang meneliti pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi di PT. Longvin Indonesia Sukabumi, Jawa Barat.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Output Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.512	2.168

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA TOTAL, GAYA KEPEMIMPINAN TOTAL, QUALITY OF WORK LIFE TOTAL

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA TOTAL

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dilihat dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai Koefisien determinasi yaitu Adjusted R² sebesar 0.512 yang artinya variable independen dalam penelitian ini (quality of work life, gaya kepemimpinan, dan stress kerja) berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 51.2 % dan sisanya sebesar 48.8 % dipengaruhi oleh variable lain di luar model.

Tabel 5. Output Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.581	1.404

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA TOTAL, GAYA KEPEMIMPINAN TOTAL, STRESS KERJA TOTAL, QUALITY OF WORK LIFE TOTAL

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dilihat dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai Koefisien determinasi yaitu Adjusted R2 sebesar 0.581 yang artinya variable independen dalam penelitian ini (quality of work life, gaya kepemimpinan, stress kerja, dan kepuasan kerja) berpengaruh terhadap turnover intention sebesar 58.1 % dan sisanya 41.9 % dipengaruhi oleh variable lain di luar model.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Quality Of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention suatu perusahaan. Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention suatu perusahaan. Gaya kepemimpinandan stress kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention suatu perusahaan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penelitian ini ditujukan sebagai dedikasi dan ucapan terima kasih ku kepada Universitas Semarang. saya bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena hanya dengan kasih dan pertolongan – Nya saya bisa menyelesaikan penelitian ini. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga saya dan kepada direksi PT Sidomuncul Bergas Kab Semarang yang sudah mendukung kesuksesan penelitian ini. Saya berharap penelitian saya dapat berguna bagi para pembaca dan bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Agustina, Anggarawati Nurassyifa. 2013. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Karyawan bagian Produksi PT Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat. Journal
- [2] Caesary, Gustria Andina dkk. 2013. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbound Call PT. Infomedia Nusantara Menggunakan Metode Structural Equation Modelling. Journal
- [3] Faqihudin, M dan Gunistiyo. 2005. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi Pada Bank – Bank Milik Negara di Kota Tegal. Journal
- [4] Luthans, F. 2006. Organizational Behavior, Eight Edition. Singapore : Mc Graw Hill International Edition
- [5] Gibson I.D. 1996. Stres dan Kepuasan Kerja. Jakarta (ID): Pustaka Binaman Pressindo.
- [6] Kartika, Lindawati. 2009. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Faktor – Faktor Quality Of Work Life (QWL) Pada PT. Pertamina (Persero) Perkapalan. Journal
- [7] Malayu Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- [8] Medina, Elizabeth. 2012. Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: What does Organizational Culture Have To Do With It?. Journal.
- [9] Nandini, Nurhasmadiar. 2013. Penyebab Turnover Intention Pada Pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya. Journal
- [10] Nelwan, O. S. 2008. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover intention : Studi pada Karyawan Hotel Berbintang di Manado. 139.
- [11] Prof. Dr. H. Ghozali, Imam, M.Comm, Akt. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan

- Program IBM SPSS 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Ratnasari, Intan, dkk. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal*
- [13] Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayani Pujaatmika Prenhalindo, Jakarta
- [14] Rokhman, Wahibur. 2012. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, dan Stress Kerja : Studi Pada BMT di Kabupaten Kudus. *Journal*
- [15] Setyaningsih, Wahyu. 2014. Pengaruh Learning Organization dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yang Berdampak Pada Turnover Intention. *Journal*
- [16] Simamora H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta (ID): STIE YKPN.
- [17] Suhanto, Edi. 2009. Pengaruh StressKerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Program Studi Magister Manajemen UNDIP : Semarang. Perpustakaan Program Pasca Sarjana UNDIP Semarang.
- [18] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke Tiga. Jakarta.
- [19] Syahronica, Gabriela. dkk. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Journal*
- [20] Toly, Arianto Agus. 2001. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Journal*
- [21] Waspodu, AWS Agung dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Journal*
- [22] Wirjana, Supardo. 2006. *Kepemimpinan : Dasar – Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta : Andy Offset

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN