

# Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan *Inventory control* Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru

Wandi Nur Ikhsan<sup>1\*</sup>, Norma Sari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Master, Pekanbaru

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh, baik secara simultan maupun parsial. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan analisis statistik korelasi sederhana dan model regresi linier dengan bantuan software SPSS 21.0 for Windows. Untuk menguji setiap item pada masing-masing variabel telah dilakukan uji validitas, reliabilitas dan normalitas. Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,002 dengan nilai koefisien jalur sebesar 3,184. Nilai Sig. t  $0,002 \leq 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruhnya positif, hal ini berarti bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan berdampak pada *turnover intention* yang tinggi. Sejalan dengan penelitian Dewi Trisnawati Nurul Hidayati (2017), Gede Putra Arnanta, Way an Mudiarta Utama (2018), Putu Sofia Andi Dewi, Anak Agung Ayu Sriathi (2019), I Gede Aditya Pradama Putra, Ida Bagus Ketut Surya (2020) dan Eka Suhartini Nur Zultan Iskandar (2021) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan memperhatikan Stres Kerja pada karyawan sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan

---

## ARTIKEL HISTORI

Accepted 30 Oktober 2022

## KATA KUNCI

Stres kerja, *Turnover intention* dan Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah unsur yang paling penting di dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu mulai dari perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan manusianya. Dengan meningkatnya persaingan di era globalisasi saat ini, perusahaan perlu mengetahui keunggulan dan kelemahan yang dimiliki perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Salah satu cara untuk memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi adalah dengan memiliki sumber daya yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi agar terwujud keseimbangan diantara kebutuhan dan kemampuan karyawan dengan tuntutan dari perusahaan. Dalam persaingan bisnis di era globalisasi ini juga, tantangan dalam perusahaan adalah bersaing secara cepat dan tepat untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Perusahaan harus menjadikan organisasinya lebih maju dari para pesaing bisnis yang lainnya dengan cara memikirkan dan mempunyai rencana jangka panjang untuk bisa bersaing di era globalisasi (Ghemawat dan Altman, 2019). Untuk dapat mempertahankan industri ini dalam persaingan bisnis global serta terus meningkatkan produksinya, maka setiap perusahaan yang melakukan pengolahan untuk menjaga dan memperhatikan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: wandi@gmail.com

Akan tetapi fenomena yang sering terjadi saat ini adalah di saat kinerja karyawan yang sudah demikian bagus, masih terdapat perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya yaitu keinginan karyawan untuk berpindah dan meninggalkan perusahaan atau yang disebut *turnover intention*. Manurung (2012) telah melakukan penelitian dan menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Suciati, dkk. (2015) menyatakan bahwa stres berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Ahmad et al. (2012) hasil dalam penelitiannya menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki niat yang tinggi untuk berhenti dari pekerjaannya. Siddiqui dan Jamil (2015) menyatakan bahwa stres berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *turnover*.

Menurut Anshari dan Kuncoro (2013) *Turnover intention* adalah salah satu bentuk perilaku karyawan yang mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Saat ini permasalahan mengenai tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak negative bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia (Rahmat, 2015). Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Tingginya keinginan keluar yang dimiliki oleh karyawan mengisyaratkan tingginya juga perputaran karyawan yang akan terjadi, yang mengakibatkan perlunya dilakukan perekrutan ulang untuk menggantikan posisi karyawan yang meninggalkan perusahaan. Perekrutan ulang karyawan tentunya akan berakibat pada munculnya biaya perekrutan yang tidak sedikit nominalnya. Biaya ini menyangkut biaya periklanan pembukaan lowongan, biaya saat dilakukan seleksi, biaya masa orientasi karyawan, serta biaya lainnya yang mungkin timbul akibat dari perekrutan kembali tersebut. Tingginya *turnover* yang terdapat pada perusahaan, maka biaya yang dikeluarkan untuk melakukan perekrutan ulang karyawan akan menjadi semakin besar dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Seperti kasus yang terjadi pada PT. Indomarco Primatama Cab.Pekanbaru, sebuah perusahaan waralaba di Indonesia yang merupakan salah satu anak perusahaan Salim Group. Perusahaan ini merupakan jaringan retail yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari dengan area toko atau gerai di berbagai kota, desa, pemerintahan, perkantoran, rest area dan lainnya. Dengan gerai cabang Pekanbaru di tahun 2021 ini sebesar 671 toko. Indomaret cabang ini sendiri beralamat di Jalan Raya Teratak Buluh No.88 Teluk Kuantan, Pandau Jaya, Kec. Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Riau-28293. Dengan data karyawan disajikan pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 Data Karyawan PT. Indomarco Primatama Cabang Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan
2017	93	Anggota Tetap
2018	92	Anggota Tetap
2019	88	Anggota Tetap
2020	83	Anggota Tetap
2021	70	Anggota Tetap

Sumber: PT Indomarco Primatama Pekanbaru, 2021

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif atau sebuah kondisi/keadaan yang tidak stabil, menunjukkan gejala yang tidak tetap dan selalu berubah-ubah. Dimana pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 93 orang, pada tahun 2018 mengalami penurunan sebanyak 1 orang, pada tahun 2019 karyawan tersebut mengalami penurunan sebanyak 4 orang, pada tahun 2020 mengalami penurunan juga sebanyak 5 orang dan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak 13 orang dengan jumlah karyawan 70 orang di akhir tahun 2021.

Tabel 2 Gambaran Data *Turnover intention* Karyawan PT. Indomarco Primatama Cab. Pekanbaru

No	Tahun	( $\Sigma$ ) Karyawan	( $\Sigma$ ) Karyawan Keluar	(%) Karyawan Keluar
1	2017	93	6	6,45
2	2018	92	5	5,43
3	2019	88	8	9,09
4	2020	83	13	15,66
5	2021	70	12	17,14

Sumber: PT Indomarco Primatama Pekanbaru, 2021

Pada tabel 2 terlihat bahwa jumlah *turnover* karyawan pada PT. Indomarco Primatama Cabang Pekanbaru selama lima tahun kebelakang meningkat, yaitu dari 6.45% pada tahun 2017 menjadi 17.14% pada tahun 2021. Angka *turnover* ini relative cukup tinggi dan dapat dikatakan bahwa PT. Indomarco Primatama Cab. Pekanbaru memiliki permasalahan perputaran karyawan yang tinggi. Menurut Jehanzeb et al.(2013) terdapat tiga indikator untuk mengukur *turnover intention* karyawan yaitu pertama pikiran untuk keluar, dimana situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan, kedua adalah keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga memicu keinginan karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain,dan yang terakhir adalah adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan ke depan. Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan ada banyak penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan lain sebagainya yang dialami oleh karyawan.

Stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*, Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres Kerja akan memberikan dampak yang negatif baik bagi individu maupun perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami tekanan berat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini akan memberikan kerugian bagi perusahaan apabila tidak menjadi perhatian perusahaan. Hal ini sejalan dengan Purba (2019) yang menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres terlalu besar, prestasi kerjanya akan menurun. Stres yang berlebihan akan membuat karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh.

Terdapat lima indikator yang mempengaruhi variabel stres kerja tersebut menurut Sulistiyani, M. (2017), yaitu pertama beban kerja yang berkaitan dengan deadline pekerjaan yang ditanggung, kedua Sikap pimpinan yang berkaitan dengan sikap pimpinan terhadap bawahannya, ketiga Peralatan kerja yaitu benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan, Kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan tempat karyawan tersebut bekerja dan kelima adalah karir yang berkaitan dengan kedudukan dan posisi seorang karyawan dalam Perusahaan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Stres Kerja

Menurut Garg dalam Vijayan (2017) stres kerja adalah hasil ketidakcocokan antara kemampuan individu dengan tuntutan organisasi atau target yang diberikan organisasi. Menurut Rivai (2009: 108) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Hanim (2016) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013: 108) stres kerja memiliki tiga dimensi sebagai berikut. (1) Beban kerja, adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. (2) Konflik peran, konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. (3) Ambiguitas peran, ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan.

Menurut Hasibuan (2014) stres kerja memiliki lima indikator sebagai berikut. (1) Konflik, perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok. Diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin. (2) Komunikasi, Proses pemindahan informasi dari seorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi. komunikasi yang kurang baik antara karyawan dapat menyebabkan konflik. (3) Waktu Kerja, waktu untuk melakukan pekerjaan, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih. (4) Sikap Pimpinan, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas. (5) Beban Kerja, sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya satunya dilihat dari target perusahaan.

### *Turnover intention*

*Turnover intention* menurut (Mobley,1986) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa et.al,2013). *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan, enam bulan yang akan

datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013). Menurut Handoko (2001), permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain. Berdasarkan uraian-uraian definisi yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar meninggalkan organisasi namun masih sampai pada tahap ingin keluar dan belum direalisasikan.

### 3. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dimana di dalam model penelitian kuantitatif menjelaskan secara spesifik dan sistematis yang dirancang dengan baik, terstruktur dengan jelas dari awal hingga desain penelitian.

Menurut Sugiyono (2019), merupakan sebuah metode penelitian yang berdasarkan pada penyebaran kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan atau butir-butir pernyataan yang diajukan.

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kusioner berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadi maupun hal-hal yang ingin diketahui. Adapun jenis data yang dapat penulis kumpulkan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah sumber informasi yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik kusioner atau angket, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, kusioner dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa referensi yang kemudian diolah dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan. Data primer dalam penelitian ini adalah dengan seluruh karyawan di departemen *inventory control* yang berada di PT. Indomarco Prismata Cabang Pekanbaru terkait dengan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di perusahaan tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh penelaah dari sumber yang telah tersedia (Sugiyono, 2017) Metode pengumpulan informasi sebagai metode penunjang untuk memperoleh informasi dari data mentah, dapat dilakukan dengan cara meneliti dan mengutip bahan pustaka, penelitian terdahulu, buku, artikel, google dan bersumber lainnya yang dapat dipakai untuk memperoleh teori penunjang penelitian ini. data sekunder bisa juga dikatakan dengan data yang penulis peroleh yang sumber datanya ada kaitannya dengan data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2014:15) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal-hal yang menarik suatu minat yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi dari penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan di departemen *Inventory control* di PT. Indomarco Prismata Cabang Pekanbaru yang berjumlah 70 orang responden.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2016:120) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100. Pengertian Sampel Jenuh Menurut Arikunto (2012:104) adalah, teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah Seluruh Karyawan yang berada di Departemen *Inventory control* pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru yang berjumlah 70 orang

#### 4. Hasil dan Pembahasan

PT. Indomarco Prismatama merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas outlet atau toko penjualan kurang dari 200 m<sup>2</sup>. Dikelola oleh PT Indomarco Prismatama, cikal bakal pembukaan Indomaret dan toko pertama dibuka di Ancol, 20 Juni 1988 Jakarta Utara. Indomaret telah mencapai kematangan dan kedewasaan dalam menjalankan bisnisnya. Pengelola jaringan mini market indomaret ini ada di akta notaris No.207, tertanggal 21 November 1988 oleh bapak Benny Kristianto dan SIUP Dokumentasi Indomarco Prismatama tahun 2014 No.789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988. Sesuai dengan Akte Pendirian perusahaan No. 207 tertanggal 21 November 1988 tersebut di atas, maksud dan tujuan perusahaan adalah:

- a. Mendirikan serta menjalankan berbagai macam usaha dalam bidang industry atau pabrik-pabrik tapi tidak terbatas pada pembuatan sepatu, tas, bahan makanan, pakaian, kosmetik, alat-alat tulis serta memasarkannya.
- b. Menjadi grosir, supplier, leveransir, dealer, distributor dan keagenanan atau perwakilan dari perusahaan-perusahaan dalam dan luar negeri untuk segala macam barang yang dapat diperdagangkan.
- c. Menjalankan usaha dalam bidang perbengkelan dan service station serta perawatan dan pemeliharaan (*maintenance*) untuk segala macam kendaraan bermotor.
- d. Menjalankan usaha dalam bidang jasa dan konsultasi pada umumnya, kecuali jasa dan konsultasi dalam bidang hukum.

Dalam penelitian ini responden yang menjadi sampel penelitian adalah Karyawan di Departemen *Inventory control* PT. Indomarco Prismatama Cab.Pekanbaru berjumlah 70 responden. Deskripsi data responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin:

Tabel 3 Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	48	68.6
2.	Perempuan	22	31.4
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari jumlah responden 70 orang identitas jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 48 orang dengan persentase 68.6% sedangkan responden perempuan berjumlah 22 orang dengan persentase 31.4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 48 orang dengan persentase 68.6%. Hal ini dikarena terdapat beberapa pekerjaan yang lebih dominan untuk dipahami dan dilakukan oleh laki-laki karena akan membutuhkan tenaga yang lebih. Seperti melakukan perjalanan dinas laur kota maupun dalam kota yang berhubungan dengan pekerjaan di lapangan.

Berdasarkan identifikasi menurut usia dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Umur Responden

NO	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	17-20 Tahun	1	1.4
2.	21-25 Tahun	29	41.4
3.	26-30 Tahun	40	57.1
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tingkat usia responden di PT. Indomarco Prismatama Cab.Pekanbaru yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 1.4% merupakan responden yang berusia 17-20 tahun, kemudian sebanyak 29 orang atau sebesar 41.4% merupakan responden yang berusia 20-25 tahun, kemudian sebanyak 40 orang atau sebesar 57.1% merupakan responden yang berusia 26-30 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berusia 26-30 tahun. Hal ini dikarena untuk usia tersebut pastinya sangat produktif dalam bekerja, mampu menyesuaikan situasi dan kondisi pekerjaan dengan maksimal dan pastinya memiliki semangat motivasi yang tinggi juga.

Karakteristik selanjutnya adalah tingkat pendidikan responden. Tingkat pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan formal terakhir atau berdasarkan ijazah terakhir. Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Tingkat Pendidikan Responden

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	43	61.4
2.	DIPLOMA III	14	20.0
3.	S1	13	18.6
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel dapat diketahui tingkat pendidikan responden di PT. Indomarco Prismatama Cab.Pekanbaru yaitu sebanyak 43 atau sebesar 61.4% merupakan responden dengan pendidikan SMA, sebanyak 14 orang atau sebesar 20.0% merupakan responden dengan pendidikan Diploma III, sebanyak 13 orang atau sebesar 18.6% merupakan responden dengan pendidikan

Strata 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berpendidikan SMA.

Berdasarkan identifikasi menurut Masa Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Masa Kerja Responden

NO	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	0-1 Tahun	2	2.9
2.	1-5 Tahun	34	48.6
3.	5-10 Tahun	31	44.3
4.	> 10 Tahun	3	4.3
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel dapat diketahui tingkat pendidikan responden di PT. Indomarco Prismatama Cab.Pekanbaru yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 2.9% merupakan responden dengan masa kerja <1 tahun, sebanyak 34 orang atau sebesar 48.6% merupakan responden dengan masa kerja 1-5 tahun, sebanyak 31 orang atau sebesar 44.3% merupakan responden dengan masa kerja 5-10 tahun, sebanyak 3 orang atau sebesar 4.3% merupakan responden dengan masa kerja >10 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang masa kerja 1-5 tahun dengan persentase sebesar 48.6%.

Tanggapan responden adalah 180 (25,8%) responden berada pada kategori sangat setuju, 106 (15,0%) responden berada pada kategori setuju, 207 (29,6%) responden berada pada kategori cukup setuju, 126 (18,0%) responden berada pada kategori tidak setuju, dan pada kategori sangat tidak setuju, 81 (11,6%). Adapun nilai rata-ratanya adalah 3,2. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak terhadap variabel stres kerja adalah cukup setuju.

Jadi, dari data tabulasi untuk X (Stres Kerja) diatas yang memperoleh jawaban tertinggi adalah di pernyataan nomor 7 yaitu Saya merasa nyaman ketika kondisi lingkungan di tempat kerja kondusif dengan nilai rata-rata sebesar 4,7%. Dan untuk jawaban responden terendah adalah di nomor 2 yaitu Saya menikmati pekerjaan saya karena adanya pembagian tugas yang jelas dengan nilai rata-rata sebesar 1,4%.

Tanggapan responden adalah 235 (34,52%) responden berada pada kategori sangat setuju, 1220 (52,39%) responden berada pada kategori setuju, 51 (12,14%) responden berada pada kategori cukup setuju, 8 (0,95%) responden berada pada kategori tidak setuju, sedangkan kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-ratanya adalah 3,96. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak terhadap variabel *turnover intention* adalah setuju.

Jadi, dari data tabulasi untuk Y (*Turnover intention*) diatas yang memperoleh jawaban tertinggi adalah di pernyataan nomor 6 yaitu Saya mendapatkan tawaran berupa fasilitas yang lebih baik dari perusahaan lain dengan nilai rata-rata sebesar 4,47%. Dan untuk jawaban responden terendah adalah di nomor 1 yaitu Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian atau minat dengan nilai rata-rata sebesar 3,6%.



Indomaret atau PT. Indomarco Prismatama awalnya terbentuk karena ada pemikiran untuk mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari untuk masyarakat luas pada awal juni 1988 dan kemudian berkembang diberbagai provinsi dan daerah khususnya di Cab. Pekanbaru. Di dalam penelitian ini peneliti hanya menyoroti satu variabel bebas yang diduga memiliki pengaruh besar terhadap *turnover intention* karyawan *inventory control* di PT. Indomarco Prismatama Cab. Pekanbaru. Variabel bebas tersebut adalah stres kerja, alasan dipilihnya variabel tersebut mengingat tingginya tingkat keluar masuk karyawan atau turnover karyawan di departemen tersebut di 5 tahun kebelakang. Dengan tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka akan tinggi pula niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut King dalam Asih, et al., (2018:2) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Dengan mengurangi tingkat stress seorang karyawan dan menjaga hubungan baik antar atasan, karyawan dan perusahaan pasti akan mengurangi tingkat stres karyawan dengan demikian tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,002 dengan nilai koefisien path sebesar 3,184. Nilai Sig. t  $0,002 \leq 0,05$  mengindikasikan bahwa Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, ini berarti stres kerja yang dirasakan oleh karyawan berdampak terhadap *turnover intention* yang tinggi. Sejalan dengan penelitian Dewi Trisnawati Nurul Hidayati (2017), Gede Putra Arnanta, Wayan Mudiarta Utama (2018), Putu Sofia Andi Dewi, Anak Agung Ayu Sriathi (2019), I Gede Aditya Pradama Putra, Ida Bagus Ketut Surya (2020) dan Eka Suhartini Nur Zultan Iskandar (2021) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil didukung oleh Daniel H (2023) sebagai studinya melihat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan *inventory control* pada PT. Indomarco Prisma Cab. Pekanbaru telah menunjukkan bahwa stress kerja dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif dibuktikan dengan nilai  $R^2$  sebesar 78 persen.

## 5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Inventory Control* di PT. Indomarco Prismatama Cab. Pekanbaru dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel independen. Dan berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti stres kerja akan membuat karyawan tidak akan bertahan lama di perusahaan dan ketika masih bertahan di pekerjaan tersebut mereka akan terus merasa gelisah dan cemas dan tidak percaya diri terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kesimpulan lain dari penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Berdasarkan hasil penelitian, membuktikan bahwa Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan *Inventory Control* di PT. Indomarco Prismatama Cab. Pekanbaru terbukti valid dan reliabel.

- b. Berdasarkan hasil penelitian uji normalitas di dapatkan hasil penelitian Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan inventory control di PT. Indormaco Prismatama Cab. Pekanbaru berdistribusi dengan normal dengan hasil bukti hasil noktah (titik) menyebar dalam garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal dan juga dari bentuk kurva berbentuk lonceng terbalik.
- c. Berdasarkan analisis secara parsial, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai thitung 3.184 > ttabel (1,995) yang berarti Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel *Turnover Intention* Karyawan *Inventory Control* di PT. Indomarco Prismatama Cab.Pekanbaru.
- d. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,78. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memberikan pengaruh sebesar 78% terhadap *Turnover Intention* karyawan *inventory control* di PT. Indomarco Prismatama Cab. Pekanbaru sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian, misal: beban kerja, gaji, dan lain-lain..

## Referensi

- Andaryani, Mira. 2006. Pengaruh Komitmen, konflik peran dan stres kerja terhadap keinginan untuk berpindah (turnover intention). Skripsi.Universitas Diponegoro Semarang.
- Anshari, Hasbi dan Engkos Achmad Kuncoro. (2013). Analisis Pengaruh Organizational Justice dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Pada Divisi HRD PT. Indosat, Tbk. Thesis Universitas Bina Nusantara, Jakarta. Ardana, I Komang dkk. (2012).
- Arikunto, S. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi) (11th ed.). Jakarta: Bumi Aksara,104.
- Booth, Hamer. 2017. Pengaruh Beban Kerja terhadap turnover Intention dimediasi oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Intervening PT. Pulau Baru Group Banjarmasin.
- Cooper, Cary dan Straw, Alison. 1995. Stres Management Yang Sukses Dalam Sepekan. Jakarta: Kesaint Blanc.
- Cristenzein, L. R., & Adhi, K. T. (2021). Factors Related to Work Stress among Health Office Employees during Covid-19 Pandemic. The Indonesian Journal Of Occupational Safety and Health, 10(3), 389.
- Dipboye, R. L. (2018). The emerald review of industrial and organizational psychology. Emerald Group Publishing.
- Fahmi, (2013). Stres Kerja and Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, (256).
- Ghemawat, P., & Altman, S. A. (2019). The State of Globalization in 2019, and What It Means for Strategists. Harvard Business Review.
- Garg, S., & Dhar, R. L. (2014). Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2014.07.002>
- Imam Ghozali, (2016). Pengaruh Rotasi Rekan Kerja Auditor, Spesialisasi Industri dan Family Ownership Terhadap Kualitas Audit, 35.
- Jeffrey, 2017 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance.
- Jehanzeb, Khawaja. Anwar Rasheed, Dan Mazen F. Rasheed. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact Of Employee’s Training In Private Sector Of Saudi Arabia. *International Journal Of Busniess And Management*, 8 (8),Pp: 79-90 .
- King, Asih, et al., (2018:2). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap worklife balance mahasiswa yang berstatus karyawan.
- Luthans, Fred. (2016). Perilaku Organisasi. Ahli bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Sekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 155.
- Rajapaksha, (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Teerhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada PT. Synergy Security.

- Rahmat, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intentions* Karyawan (Survey Pada PT. Telesindo Shop Cabang Pekanbaru). *Jurnal Daya Saing*, 1(3), 203–213. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v1i3.28>
- Rathakrishnan, T., Imm, N. S., & Kok, T. K. (2016). Turnover intentions of lecturers in private universities in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 24(November), 129–146.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Rivai, Veithzal dan Sagal, Jauvani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Rajawali Press : Jakarta.
- Robbins, Stephen P. "Perilaku Organisasi: Kontroversi." Prenhallindo. Jakarta (2012).
- Robins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Saeed et al. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan.
- Santoni, Harapap (2018) Pengaruh Work Overload Dan Job Stres Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Sun Rise Logistics.
- Sugiyono. (2014). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tuntex Garment Indonesia, 15,93.
- Siagian. (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (303).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Penulisan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, CV.146,147,199.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Sulistiyani, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *E-Journal Manajemen" BRANCHMARCK"*, 3(3).
- Sunjoyo, dkk. 2013. *Aplikasi SPSS untuk SMART Riset (Program IBM SPSS 21.0)*. Alfabeta Bandung, 69.
- Sunjoyo, Setiawan R. dan Carolina V. (2013). *Aplikasi SPSS untuk SMART Riset (Program IBM SPSS 21.0)*. Cetakan pertama. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Umar, (2013) Pengaruh kualitas produk dan promosi terhadap keputusan pembelian rem cakram dan rem tromol motor honda matic pada PT. Mega anugerah mandiri medan, 82.
- V. Wiratna Sujarweni. (2014). *SPSS untuk Penelitian / V. Wiratna Sujarweni ; editor, Florent (Ed.1 Cet. 1.)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Hal-193
- Yan, Zhenzhen., Tracy, Chris., Tian, Jin., et al. (2014). *A Network Management System for Handling Scientific Data Flows*, New York.