

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention pada PT. XYZ

Ayu Lestari¹⁾, Ika Surhatanti Darmo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: ayu150998@gmail.com

²⁾ Email: ika.darmo@kalbis.ac.id

Abstract: The objective of this study is to analyze the effect of the employee competence, workload on work stress and its impact on turnover intention at PT. XYZ. This study used quantitative method by distributing questionnaires to 120 employees. Sampling technique used nonprobability sampling (saturation sampling). The sampling technique is nonprobability (saturated sample). Analysis in this study used classical assumption test consist of the normality test, heteroskedasticity test, and multicollinearity test, and multiple linear regression test, t test, F test, and determination analysis. Hypothesis test (t test) result that shows that the variable employee competency variables do not affect work stress. Workload affects work stress. Employee competency and workload affect work stress. And work stress that affects turnover intention.

Keywords: employee competency, workload, work stress, turnover intention

Abstrak: Penelitian ini mengetahui pengaruh kompetensi karyawan, beban kerja terhadap stress kerja dan dampaknya terhadap turnover intention pada PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah nonprobability (sampel jenuh). Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, dan uji linear regresi berganda, uji t, uji F, dan analisis determinasi. Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap stress kerja. Beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja. Kompetensi karyawan dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja. Dan stress kerja yang berpengaruh terhadap turnover intention.

Kata kunci: kompetensi karyawan, beban kerja, stress kerja, turnover intention

I. PENDAHULUAN

PT XYZ merupakan produsen karet remah (crumb rubber) terbesar di Indonesia dengan pangsa pasar lebih dari 18 persen. Produk yang dihasilkan berupa karet dengan spesifikasi teknis (technical specified rubber) yang dikenal dengan istilah Standard Indonesian Rubber (SIR) jangka panjang dengan petani karet dan pedagang bahan olah karet (BOKAR)

menjadi pilihan dalam menjaga kualitas dan kontinuitas bahan baku (KiranaMegatara.com, 2020).

PT XYZ saat ini membangun dua pabrik baru yang berlokasi di Medan dan Lampung yang diprediksi sudah bisa berproduksi di tahun 2020. Upaya ini dilakukan agar dapat menambah kapasitas produksinya yang sebelumnya mencapai 720.000 ton per tahun yang dihasilkan dari 16 pabrik yaitu sebanyak 13 pabrik di

antaranya berlokasi di Sumatera dan 3 pabrik sisanya terletak di Kalimantan Barat. Dengan demikian, kehadiran dua pabrik baru meningkatkan kapasitas produksi menjadi sekitar 796.000 ton per tahun apabila sudah memproduksi secara komersial nanti (Winarto, 2019).

Kantor pusat (head office) memiliki tugas penuh untuk mengelola semua aktivitas yang berada di pabrik atau anak perusahaan. Selain itu karyawan yang berada di kantor pusat (head office) juga dituntut untuk merencanakan standar operasional yang akan digunakan oleh seluruh karyawan PT XYZ baik untuk kantor pusat (head office) maupun di masing-masing pabrik atau anak perusahaan. Demi mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan untuk dapat meraih hasil kerja yang optimal.

Dikarenakan sebelumnya setiap karyawan kantor pusat (Head Office) sudah mempunyai tanggung jawab atas beberapa pabrik atau anak perusahaan untuk menjalankan standar operasionalnya. Dengan begitu tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan kantor pusat (Head Office) akan bertambah untuk merencanakan standar operasional yang akan diterapkan pada dua pabrik baru yang diperkirakan akan memproduksi pada tahun 2020. Beban kerja yang bertambah pada karyawan PT XYZ membuat para karyawan menggunakan waktu istirahat dan waktu libur atau cuti untuk mengerjakan pekerjaan.

Dengan tingginya tuntutan pekerjaan dapat membuat karyawan mengalami kesulitan dan kurang nyaman dalam bekerja sehingga menyebabkan karyawan menjadi stress dan tidak dapat memenuhi pekerjaan mereka yang akan menimbulkan turnover intention.

Tingginya tingkat turnover karyawan yang merupakan tolak ukur yang sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada suatu perusahaan. Permasalahan turnover masih menjadi masalah serius yang dialami oleh perusahaan, karena dengan adanya turnover ini dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi merupakan kombinasi dari tiga kawasan kemampuan manusia secara terkombinasi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku adalah modal dasar untuk menghasilkan kinerja (Sedarmayanti, 2017: 212).

Menurut Kandula (2013: 6), kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar (Threshold Competency) dan kompetensi pembeda (Differentiating Competency). Kedua kategori tersebut diklasifikasikan menjadi dimensi-dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Dimensi pengetahuan, meliputi:
 - a. Pengetahuan Faktual
 - b. Pengetahuan Konseptual
 - c. Pengetahuan Prosedural
2. Dimensi keterampilan, meliputi:
 - a. Keterampilan Administratif
 - b. Keterampilan Manajerial
 - c. Keterampilan Teknis
 - d. Keterampilan Sosial
3. Dimensi motif, meliputi:
 - a. Dorongan Ekonomi
 - b. Dorongan Sosial
 - c. Dorongan Psikologis
4. Dimensi sifat, meliputi:
 - a. Sikap
5. Dimensi citra diri, meliputi:
 - a. Kepercayaan Diri
 - b. Nilai-nilai Pribadi

Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2015: 106), Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Menurut Munandar (2014: 381), dimensi dan indikator beban kerja yaitu:

1. Tuntutan Fisik, meliputi:
 - a. Kondisi kesehatan fisik
 - b. Kondisi mental karyawan
 - c. Kondisi psikologis karyawan
2. Tuntutan Tugas, meliputi:
 - a. Beban kerja yang terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu tertentu
 - b. Beban kerja berlebihan untuk diselesaikan oleh karyawan yang tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas

Stres Kerja

Menurut Sinambela (2018: 472), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Timangratuogi (2012: 70–74) terdapat dimensi dan indikator stress kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Ambiguitas Peran (*Role Ambiguity*), yang memiliki indikator sebagai berikut:
 - a. Tugas dan sasaran pekerjaan yang dilakukan jelas

- b. Mengetahui kinerja yang diharapkan oleh perusahaan
2. Konflik Peran (*Role Conflict*), yang memiliki indikator sebagai berikut:
 - a. Mengerjakan tugas diluar tugas utamanya (tidak sesuai dengan *job description*).
 - b. Mengetahui kepada siapa harus mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya.
 - c. Mendapat tugas pekerjaan dari dua atau lebih atasan yang memiliki metode kerja yang berbeda satu sama lain.
3. Tuntutan Antar Pribadi (*Interpersonal Demands*), yang memiliki indikator sebagai berikut:
 - a. Adanya dukungan sosial dari rekan kerja.
 - b. Mendapat tekanan dari karyawan lain dalam bekerja.
 - c. Komunikasi antara karyawan satu dengan yang lain terjalin dengan baik.
 - d. Terpenuhinya kebutuhan yang berkaitan dengan kehidupan sosial.
1. Struktur Organisasi (*Organizational Structure*), yang memiliki indikator sebagai berikut:
 - a. Peraturan di perusahaan menyulitkan

- karyawan dalam bekerja.
 - b. Peraturan yang diterapkan di perusahaan bisa diikuti oleh karyawan.
 - c. Pendapat karyawan didengarkan dalam pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan Organisasi (*Organizational Leadership*), yang memiliki indikator sebagai berikut:
- a. Pemimpin memberikan tekanan yang berlebihan kepada karyawan.
 - b. Dalam memimpin, atasan menciptakan rasa tegang, cemas dan takut kepada bawahannya.
 - c. Pemimpin memberikan perhatian terhadap karyawan.
 - d. Pemimpin melakukan pengawasan dengan ketat.

Turnover Intention

Menurut Robbins dan Judge (2015), menyatakan bahwa turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Menurut Yulianti, Riadi dan Heksarini (2019: 4), mengatakan niat berpindah kerja dapat diukur dengan tiga dimensi yang berlainan, yaitu:

1. Niat untuk keluar merupakan cermin karyawan yang berniat untuk keluar dapat dilihat dari perilaku selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran.
2. Mencari pekerjaan yang baru dapat mencerminkan dari karyawan yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar perusahaan.
3. Berpikir untuk keluar dapat mencerminkan karyawan untuk memikirkan sebelum pengambilan sikap keluar, karyawan akan berpikir dalam keputusannya untuk keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaan dan perusahaan. Hal ini karena mengingatkan adanya resiko kerugian dan keuntungan sebagai akibatnya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dipaparkan pada latar belakang, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

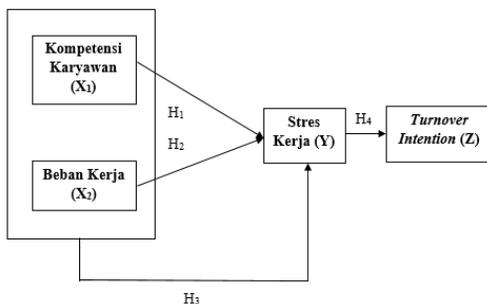
- a. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT XYZ?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT XYZ?
- c. Apakah kompetensi karyawan dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT XYZ?
- d. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT XYZ?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Peneliti menggunakan data kuantitatif dari hasil penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden maupun melalui google form dengan memberikan sejumlah pertanyaan yang dapat diisi oleh responden.

Model Konseptual Penelitian

Model koseptual penelitian ditunjukkan pada gambar 1 sebagai berikut:



Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT XYZ. Teknik pengambilan sampel yang akan dilakukan oleh penelitian ini menggunakan Sampling Insidental. Menurut Sugiyono (2016: 60), sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Jumlah karyawan PT

XYZ sebanyak 172 orang. Maka peneliti menggunakan rumus Slovin agar penelitian dapat lebih mudah. Untuk lebih jelas rumus Slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2013:78) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

$$n = \frac{172}{1 + (172) (0,05)^2}$$

$$n = 120$$

Maka dari itu jumlah sampel yang diambil dari jumlah populasi yaitu 120 responden.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap pertama dalam analisis regresi adalah melakukan pengujian asumsi klasik. Setelah dinyatakan telah memenuhi asumsi klasik (multikolinieritas, normalitas dan heterokedastisitas) maka berikutnya adalah menginterpretasi hasil regresi. Dalam hal ini terdapat dua hubungan yang diuji dalam penelitian, yaitu:

1. Hubungan antara Kompetensi Karyawan (X_1) dan Beban kerja (X_2) terhadap Stres Kerja (Y)

Tabel 1 Coefficients Uji Regresi Linear Berganda Kompetensi Karyawan (X_1) dan Beban kerja (X_2) terhadap Stres Kerja (Y)

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized	Sig.
	Coefficients	
B		
(Constant)	17,804	0,034
1 Kompetensi Karyawan	-0,175	0,194
Beban Kerja	2,632	0,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data pengolahan SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan tabel 1 maka persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan sebagai berikut: $Y = 17,804 - 0,175X_1 + 2,632X_2$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 17,804 artinya jika Kompetensi Karyawan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) dan memiliki nilai sig. sebesar 0,034. Maka Stres Kerja (Y) nilainya positif sebesar 17,804.
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi Karyawan (X_1) sebesar -0,175 dan memiliki nilai sig. sebesar 0,194. Maka Kompetensi Karyawan (X_1) tidak signifikan berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y).
3. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 2,632 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Beban Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka Stres Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2,632. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Beban Kerja (X_2) dengan Stres Kerja (Y), semakin naik

Beban Kerja (X_2) maka semakin meningkat Stres Kerja (Y).

2. Hubungan Stres Kerja (Y) terhadap Turnover Intention (Z)

Tabel 2 Tabel Coefficients Uji Regresi Linear Berganda Stres Kerja (Y) terhadap Turnover Intention (Z)

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized	Sig.
	Coefficients	
B		
1 (Constant)	10,638	0,000
Stres Kerja	0,349	0,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data pengolahan SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan tabel 2 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 10,638 artinya jika Stres Kerja (Y) dan memiliki nilai sig. sebesar 0. Maka Turnover Intention (Z) nilainya positif sebesar 10,638.
2. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (Y) sebesar 0,349 artinya jika variabel Stres Kerja (Y) mengalami kenaikan 1%, maka Turnover Intention (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,349. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Stres Kerja (Y) dengan Turnover Intention (Z), semakin naik Stres Kerja (Y) maka semakin meningkat Turnover Intention (Z).

IV. SIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Karyawan tidak berpengaruh terhadap stres kerja.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.
3. Kompetensi karyawan dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap stres kerja.
4. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

- Penelitian ini hanya terbatas pada variabel Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja yang berpengaruh terhadap Stres Kerja dan dampaknya terhadap *Turnover Intention*.
- Keterbatasan referensi mengenai konsep penelitian yang serupa dari penelitian terdahulu.
- Penelitian ini hanya menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t parsial, uji F Simultan dan uji koefisiensi determinasi sehingga hasil analisis yang dihasilkan terbatas dan tidak luas sebab hanya ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya.
- Peneliti tidak bisa mengevaluasi permasalahan variabel independen dan dependen dengan lengkap dan sempurna.
- Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, serta sikap

kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada secara objektif.

DAFTAR RUJUKAN

- <https://www.kiranamegatara.com/> Diakses 11 Maret 2020
- Kandula R. Srinivas. 2013. *Competency Based Human Resource Management: A Complete Text With Case Studies on Competency Mapping, Modelling, Assessing and Applying*. Gtae Corporation. Bangalore, Delhi.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kesatu. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)*. Surakarta: Harapan Press.
- Timangratuogi, W. (2012). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales/Penjualan PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor". Skripsi Sarjana pada Program Studi Administrasi Niaga Universitas Indonesia, Depok.
- Winarto Yudho (2019). *Pabrik baru kirana megatara (KMTR)diperkirakan mulai produksi di tahun 2020*. [Online]. Diakses 9 maret 2020 dari <https://industri.kontan.co.id/news/pabrik-baru-kirana-megatara-kmtr-diperkirakan-mulai-produksi-di-tahun-2020>