

PENGARUH RESILIENSI DAN STRES TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

EFFECT RESILIENCE AND STRESS ON TURNOVER INTENTION

Oleh: Yudhi Mulia Sejati, Universitas Negeri Yogyakarta
yudhi.mulia2015@student.uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres, resiliensi dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Subjek pada penelitian ini merupakan karyawan CV. Unggas Makmur Indonesia yang berjumlah 67 orang. Instrumen pengumpulan data berupa skala *turnover intention*, skala stres, dan skala resiliensi. Reliabilitas instrumen diukur dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil pengukuran reliabilitas pada variabel *turnover intention* yaitu 0,949, pada variabel stres yaitu 0,900 dan pada variabel resiliensi yaitu 0,902. Analisis data menggunakan uji regresi. Hasil Penelitian ini menunjukkan resiliensi berperan sebagai mediator antara stres dan *turnover intention* karena pengaruh resiliensi terhadap *turnover intention* lebih besar dari pengaruh stres terhadap *turnover intention* dan hasil uji Sobel.

Kata kunci: *turnover intention*, stres, dan resiliensi

Abstract

This research aimed to find out the relationship between stress, resilience and turnover intention.. This type of research was correlational research. The subjects of research were 67 employees of CV. Unggas Makmur Indonesia in Yoyakarta. The instruments of data collection was turnover intention scale, stress scale, and scale of resilience. The validity of the instrument was tested by using expert judgment and the reliability of the instrument was measured by the Cronbach Alpha formula. The results of measurement of reliability on the turnover intention variable were 0.949, in the stress variable was 0.900 and in the resilience variable was 0.902. Data analysis used regression test. The results of this research showed that resilience roles as a mediator between stress and turnover intention because the effect of resilience on turnover intention greater than the effect of stress on intention turnover and the result of Sobel test.

Keywords: turnover intention, stress, and resilience

PENDAHULUAN

Karyawan yang ideal mampu berkomitmen pada suatu pekerjaan, toleran dan sabar menghadapi tekanan dan stres akibat pekerjaan. Namun, pada kenyataannya tingkat *turnover* dapat dikatakan cukup tinggi. *Turnover* yang terjadi Amerika Serikat rata-rata sekitar 3% selama sebulan atau sekitar 36% selama setahun. *Turnover* ini mencakup banyak pekerjaan, *turnover* pada pekerjaan yang berkaitan dengan pemerintahan selama satu bulan sekitar kurang dari 1%. Disisi lain, pada pekerjaan di sektor industri dan konstruksi *turnover* dapat mencapai 5% sampai 7% (Robbins & Judge, 2011: 61). Berdasarkan laporan Hay Group pada tahun 2013 tingkat keluar masuknya karyawan di Indonesia

mencapai 25,8% (Octaviani, 2015). Data tersebut menunjukkan tingginya tingkat *turnover* di Amerika Serikat dan Indonesia.

Turnover adalah perpindahan karyawan melampaui batas keanggotaan dari sebuah organisasi (Simamora, 2004: 152). Menurut Dessler (dalam Lisan, Sepang & Sendow, 2016) *turnover* adalah berhentinya karyawan dari sebuah organisasi atau berpindah ke organisasi lain. *Turnover* merupakan penarikan diri secara permanen yang dilakukan karyawan dari organisasi karyawan tersebut (George & Jones, 2012:85). Beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan menjadi *turnover* adalah berhentinya dan penarikan diri karyawan dari sebuah organisasi atau berpindah ke organisasi lain.

Dampak tingkat *turnover* yang terlalu tinggi mengganggu aktivitas usaha, masalah moral pada karyawan yang tetap memutuskan berada dalam organisasi, dan biaya dalam berbagai hal misalnya rekrutmen dan pelatihan karyawan yang menggantikan posisi yang ditinggalkan. Jika orang yang tepat meninggalkan sebuah pekerjaan jelas akan berdampak pada penurunan dari kinerja organisasi tersebut.

Turnover dapat disebabkan rendahnya kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, stres kerja, komitmen, budaya organisasi, bosan, dan shift kerja yang lama (Mosadeghrad, 2013). Ketika semakin besar tingkat stres kerja maka semakin besar tingkat *turnover* pada pekerjaan tersebut (Guchait, Pasamehmetoglu & Madera, 2016). Qureishi dkk (2013) juga mengungkapkan terdapat hubungan korelasi yang positif antara *turnover intention* dan stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh *Labour Force Survey* pada tahun 2014 menunjukkan bahwa terdapat 440.000 kasus stres kerja di Inggris. Diperkirakan kerugian akibat stres terjadi Amerika sebesar 200 milyar dollar tiap tahunnya, Inggris sekitar 63 milyar dollar, dan Australia sekitar 15 milyar dollar. Kerugian tersebut berupa biaya untuk perawatan kesehatan, tingginya ketidakhadiran, *turnover* dan performa kerja yang rendah (Qureishi dkk, 2013). Survey di Indonesia yang dilakukan Regus Asia tahun 2012 mengungkapkan bahwa 64% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan stres dibandingkan tahun 2011 (dalam Maghfiroh, Wahyuni, & Kurniawan, 2017). Data tersebut menunjukkan banyaknya karyawan yang mengalami stres yang berdampak kerugian pada organisasi.

Secara umum stres adalah konsekuensi dari tindakan, situasi, atau peristiwa yang merupakan respon adaptif di mana hal tersebut memberikan tuntutan tertentu pada seseorang (Ivancevich, Konopaske dan Matteson, 2005:295). Menurut Handoko (dalam Astianto & Suprihadi, 2014) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, kognitif, dan kondisi seseorang. Beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan menjadi konsekuensi dari tindakan,

situasi, atau peristiwa yang merupakan respon adaptif pada suatu keadaan yang membuat tertekan dan tegang yang mempengaruhi emosi, kognitif, dan kondisi seseorang.

Hasil dari munculnya stres memerlukan waktu untuk dapat diidentifikasi agar dapat tersedia bukti dan mengarah pada suatu kesimpulan. Sebagai contoh seorang karyawan yang dipromosikan pada suatu jabatan mengembangkan pola absen di hari tertentu misalnya hari kamis dan jumat. Seorang perawat yang sebelumnya bersikap ramah dan hati-hati dalam melakukan pekerjaan sering marah dan lupa dalam melakukan perawatan dan pengobatan sehingga berdampak serius pada pasien. Seorang penjual yang perlahan bisnisnya mulai menurun akibat keluhan konsumen yang sama yaitu menjadi kurang dapat berempati dan tidak perhatian sehingga membuat konsumen tidak tertarik untuk menghadapi mereka. Individu-individu tersebut telah mengalami efek dari stres yang berlebihan.

Setiap organisasi tentu saja memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut organisasi berusaha menggunakan sumber daya yang mereka miliki dengan efektif dan efisien. Namun, organisasi saat ini terus bergerak menghadapi persaingan dan permasalahan yang semakin kompleks. Organisasi yang terus berkembang dan berani menghadapi tantangan yang akan tetap bertahan. Hal tersebut memberikan dampak munculnya stres pada individu. Kemampuan untuk bertahan dan menghadapi stress akan menjadi salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu, resiliensi menjadi salah satu elemen penting yang harus dimiliki individu.

Resiliensi biasanya didefinisikan sebagai kemampuan untuk bertahan atau mengatasi kesengsaraan dan peristiwa tidak menyenangkan serta beradaptasi dengan baik untuk berubah (McEwen, 2011:2). Resiliensi merupakan hasil dari menghadapi kemunduran dan halangan serta berusaha melewatinya. Menghindari masalah adalah hal yang tidak berguna dan bahkan dapat mengganggu kemampuan *coping* masalah yang sudah dimiliki.

Orang yang *resilient* dalam merespon kemunduran dan halangan yang dialaminya sering dideskripsikan dengan kata memantul (*bounce-back*), atau melompat (*recoil*). Kata memantul atau melompat melibatkan kapasitas untuk terus maju dalam menghadapi kesulitan (McEwen, 2011:2). Bagaimana menjaga energi dan komitmen pada tujuan tertentu dibawah tekanan dan tantangan untuk beradaptasi menjadi salah satu hal yang terlihat pada orang yang memiliki kemampuan resiliensi. Orang yang *resilient* juga dapat menunjukkan kapasitas untuk mendapatkan kembali keseimbangan psikologis. Seberapa lama waktu untuk kembali pada tingkat sebelum individu mengalami stress atau depresi semakin cepat waktu untuk kembali pada kondisi awal maka semakin baik kemampuan resiliensi individu tersebut.

Belakangan ini telah tumbuh minat tentang konsep resiliensi sebagai alat untuk memahami perubahan organisasi, kemampuan merespon, inovasi dan fleksibilitas. Revolusi industri 4.0 serta beberapa bencana akhir-akhir ini membuat kita tidak perlu diingatkan tentang kebutuhan akan individu dan organisasi yang *resilient*. Resiliensi melibatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan kreatif dan berubah secara konstruktif dalam menghadapi berbagai permasalahan. Memiliki kemampuan resiliensi akan membuat seseorang ataupun organisasi bangkit dari berbagai keterpurukan.

Penelitian yang dilakukan Guchait, Pasamehmetoglu dan Madera pada tahun 2016 yang tentang budaya kesalahan manajemen yang berfokus pada kohesi, stres dan *turnover intention*, menunjukkan semakin rendah tingkat stres kerja dapat membawa semakin rendah tingkat *turnover* pada suatu pekerjaan. Subjek pada penelitian tersebut adalah 345 karyawan *frontline* (non-managerial) pada 3 hotel di Turki. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan penulis lakukan karena penelitian ini karena terdapat perbedaan variable penelitian yang dipakai.

Penelitian berikutnya tentang hubungan stres kerja, beban kerja, lingkungan dan *turnover intention* yang dilakukan Qureshi, Iftikhar,

Abbas, Hassan, Khan dan Zaman (2013) menunjukkan bahwa stres dan beban kerja berkorelasi positif dengan *turnover intention*. Dilaporkan juga bahwa *turnover intention* berkorelasi negatif dengan lingkungan kerja. Subjek pada penelitian tersebut adalah 109 responden karyawan pabrik tekstil di Pakistan. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang berdasarkan lima poin pada *Likert-Scale*. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan penulis lakukan karena penelitian ini karena terdapat perbedaan variable penelitian yang dipakai.

Penelitian selanjutnya tentang hubungan resiliensi dan *turnover intention* yang dilakukan Ghandi, Hejazi dan Ghandi pada tahun 2017 menunjukkan resiliensi membawa pada *turnover intention* yang rendah melalui penurunan tingkat stres dan diperkuat dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Hudgin (dalam Ghandi, Hejazi & Ghandi, 2017), resiliensi memiliki hubungan korelasi negatif terhadap *turnover intention*. Subjek pada penelitian ini adalah 207 konselor sekolah di Shariar yang dipilih secara acak. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan penulis lakukan karena penelitian ini berfokus pada hubungan resiliensi, *turnover intention*, stress kerja dan kepuasan kerja, sementara yang akan penulis teliti menitikberatkan pada hubungan antara stress, resiliensi dan *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya menunjukkan semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin rendah tingkat *turnover* pada suatu pekerjaan (Guchait, Pasamehmetoglu & Madera, 2016). Qureshi, Iftikhar, Abbas, Hassan, Khan dan Zaman (2013) juga mengungkapkan terdapat hubungan korelasi yang positif antara *turnover intention* dan stres kerja. Resiliensi membawa pada *turnover intention* yang rendah melalui penurunan tingkat stres (Ghandi, Hejazi & Ghandi, 2017). Penelitian-penelitian tersebut dapat menunjukkan terdapat hubungan antara stres kerja, resiliensi dan *turnover intention*.

Uraian sebelumnya menunjukkan tingginya *turnover* di Indonesia dan permasalahan akibat *turnover* yang terlalu tinggi.

Sinyal akan terjadinya *turnover* dapat dilihat dari *turnover intention*. Stres merupakan salah satu penyebab terjadinya *turnover* yang menyebabkan kerugian pada organisasi serta mendesaknya kebutuhan akan kemampuan resiliensi sebagai salah satu hal yang harus dimiliki seorang karyawan saat ini. Penelitian ini akan mengkaji stres, resiliensi dan *turnover* karena dianggap penting untuk dilakukan mengingat terdapat hubungan antara stres, resiliensi, dan *turnover intention* permasalahan yang terkait dengan variable tersebut serta sejauh pengamatan peneliti, di Indonesia belum ada yang mengkaji hubungan antara stres, resiliensi dan *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis pada penelitian dengan pendekatan kuantitatif menitikberatkan pada data yang berupa angka yang didapatkan melalui pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika (Azwar, 2017). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah penjelasan hubungan antar variabel. Subjek pada penelitian ini adalah seluruh individu yang berada dalam populasi. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian korelasional karena penelitian ini bertujuan mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara *turnover intention*, stres dan resiliensi. Penelitian ini berusaha mendapatkan informasi tentang hubungan timbal balik yang terjadi pada variabel-variabel tersebut.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Unggas Makmur Indonesia Perkasa di Yogyakarta yang dilaksanakan pada tanggal 23 April-23 Juni 2019.

Subjek Penelitian

Populasi penelitian merupakan kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian yang dilakukan. Kelompok subjek dapat dikatakan sebagai populasi apabila memiliki karakteristik tertentu yang dapat membedakannya dengan kelompok subjek lainnya (Azwar, 2018:109). Karakteristik subjek

pada penelitian ini adalah karyawan pada CV Unggas Makmur Indonesia Perkasa. Populasi pada penelitian ini berjumlah 80 orang. Namun yang berhasil terjaring sebagai subjek adalah 67 karyawan yang terdiri dari 12 karyawan laki-laki dan 55 karyawan wanita.

Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan skala psikologi sebagai alat ukurnya. Karakteristik skala psikologi menurut Azwar (2018: 6) yaitu biasanya digunakan untuk mengukur atribut non kognitif, aitem berupa pernyataan atau pertanyaan yang menunjukkan indikator perilaku, berisi banyak aitem dan aitem tidak bisa dikategorikan menjadi jawaban benar atau salah.

Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala sikap. Menurut Azwar (2018: 137) skala ini bertujuan untuk mengetahui sikap seseorang terhadap suatu objek sosial. Skala sikap pada penelitian ini dibuat berdasarkan kisi-kisi yang mengacu pada indikator berperilaku dari setiap variabel. Penelitian ini menggunakan skala sikap dengan lima alternatif jawaban pada setiap variabel.

Penelitian ini menggunakan skala psikologi yang digunakan untuk mengukur setiap variabel. Skala psikologi yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Skala *Turnover Intention*

Skala *turnover intention* disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978). Pengukuran *turnover intention* pada penelitian ini menggunakan aspek *thinking of quitting*, *intention to search* dan *intention to quit*.

2. Skala Stres

Skala stres disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Hewitt, Flett dan Mosher (1992) berdasarkan hasil analisis faktor dari skala yang dikembangkan Cohen, Kamarck dan Mermelstein (1983) Pengukuran stres pada penelitian ini

menggunakan aspek *perceived distress* dan *perceived coping*. Instrumen pada penelitian ini memodifikasi *Perceived Stress Scale (PSS)* yang dikemukakan oleh Cohen, Kamarck dan Mermelstein (1983).

3. Skala Resiliensi

Skala resiliensi disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan McEwen (2011). Pengukuran resiliensi pada penelitian ini menggunakan aspek ketangguhan mental (*mental toughness*), ketahanan fisik (*physical endurance*), keseimbangan emosi (*emotional balance*) dan tujuan dan kebermaknaan (*purpose and meaning*). Instrumen pada penelitian ini memodifikasi skala *Resilience at Work (RAW)* yang dikemukakan Winwood, Colon dan McEwen (2013).

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan uji prasyarat dan analisis regresi menggunakan langkah-langkah yang disarankan oleh Baron dan Kenny (1986).

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Distribusi normal sangat penting pada distribusi data karena dengan data yang terdistribusi normal dapat dilakukan berbagai pengujian. Uji normalitas dilakukan untuk menguji normal atau tidaknya sebaran data yang akan dianalisis (Arikunto, 2005: 301). Uji normalitas ini dilakukan pada nilai residual dari Y, yaitu selisih dari Y yang merupakan hasil pengamatan dan Y prediksi yang berdasarkan persamaan regresi. Berikut ini adalah hasil uji normalitas residual pada penelitian ini:

Variabel		Sig.	et
Bebas	Tergantung		
Resiliensi	Stres	0,200	Normal
Stres	<i>Turnover Intention</i>	0,200	Normal
Resiliensi	<i>Turnover Intention</i>	0,087	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh hasil nilai signifikan menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov pada variabel *turnover intention* dan stres sebesar 0,200 di mana lebih besar dari 0,05 yang berarti distribusi skor residualnya dapat dikatakan normal. Uji normalitas pada variabel variabel *turnover intention* dan resiliensi sebesar 0,087 di mana lebih besar dari 0,05 sedangkan pada variabel stres dan resiliensi sebesar 0,200 di mana lebih besar dari 0,05 yang berarti distribusi skor residual pada variabel-variabel tersebut dapat dikatakan normal. Berdasarkan nilai signifikansi, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi jika akan melakukan analisis regresi. Jika uji linieritas tidak terpenuhi maka data tidak bisa dianalisis menggunakan teknik regresi. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah garis regresi antara X dan Y membentuk linier atau tidak (Sugiono, 2009: 265). Berikut ini adalah hasil uji linieritas pada penelitian ini:

Variabel		Sig.	et
Bebas	Tergantung		
Resiliensi	Stres	0,760	Linier
Stres	<i>Turnover Intention</i>	0,558	Linier
Resiliensi	<i>Turnover Intention</i>	0,431	Linier

Berdasarkan uji linieritas, didapatkan nilai signifikansi untuk variabel *turnover intention* dengan variabel stres adalah 0,58 dengan F_{hitung} 0,950 sedangkan uji linieritas pada variabel *turnover intention* dengan variabel resiliensi adalah 0,431 dengan F_{hitung} 1,061. Uji linieritas

terakhir pada variabel stres dan resiliensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,760 dengan F_{hitung} 0,777. Ketiga hasil uji linieritas tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel-variabel pada penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

2. Menguji Hipotesis

Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data interval. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi dan uji sobel (*sobel test*) yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara *turnover intention* dan resiliensi yang dimediasi oleh stres.

a. Analisis Regresi

Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan langkah-langkah yang disarankan oleh Baron dan Kenny (1986). Langkah-langkah tersebut antara lain:

- 1) Melakukan analisis regresi pada mediator (stres) dengan variabel independen (resiliensi)
- 2) Melakukan analisis regresi pada mediator (stres) dengan variabel dependen (*turnover intention*)
- 3) Melakukan analisis regresi pada variabel dependen (resiliensi) dengan variabel independen (*turnover intention*).

b. Uji Sobel

Uji Sobel dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel mediator (M). Kesimpulan diambil dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti terjadi pengaruh mediasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berlokasi di CV. Unggas Makmur Indonesia Perkasa yang beralamat di Perum Perwita Regency B6, Bangunharjo, Sewon, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

CV. Unggas Makmur Indonesia Perkasa merupakan bergerak di bidang kemitraan peternakan ayam broiler dengan sistem kemitraan dengan peternak. Wilayah usaha mencakup Pulau Jawa.

Subjek pada penelitian ini adalah 67 karyawan karyawan CV. Unggas Makmur Indonesia Perkasa yang terdiri dari 12 karyawan laki-laki dan 55 karyawan wanita. Subjek mayoritas telah bekerja selama 1-2 tahun. Sebagian besar subjek berpendidikan terakhir Strata-1 (S1).

Skala *turnover intention* memiliki rentang skor 1-5 dan berjumlah 19 aitem pernyataan. Distribusi frekuensi variabel *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Kategori	Frekuensi	
		Absolut	Relatif
1.	Sangat Tinggi	3	4,5%
2.	Tinggi	3	4,5%
3.	Sedang	23	34%
4.	Rendah	18	27%
5.	Sangat Rendah	20	30%
Total		67	100%

Tabel tersebut menunjukkan kategori dan frekuensi *turnover intention* pada subjek penelitian ini. *Turnover intention* karyawan kategori sedang memiliki presentase yang paling besar yaitu 34% dengan jumlah subjek 23 karyawan sedangkan kategori sangat rendah memiliki presentase 30% dengan jumlah subjek 20 karyawan. Kategori rendah memiliki presentase sebesar 27% dengan jumlah subjek 18 karyawan. Kategori tinggi memiliki dan kategori sangat tinggi memiliki presentase masing-masing sebesar 4,5% dengan jumlah subjek masing-masing 3 orang. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan yang menjadi subjek pada penelitian ini cenderung sedang.

Sebagian besar karyawan perusahaan ini bekerja pada bagian administrasi yang mana pekerjaan bersifat monoton dan hanya di

dalam ruangan sehingga dapat memunculkan kebosanan. Menurut Mosadeghrad (2013) kebosanan merupakan salah satu penyebab *turnover*. Mayoritas karyawan perusahaan ini berusia 20-25 tahun dapat dikatakan sebagai generasi Z karena lahir pada pada tahun 1995-2010 yang salah satu karakteristiknya adalah memiliki komitmen yang rendah pada pekerjaan (Bencsik & Machova dalam Andrea, Gabriella & Tímea, 2016). Kebosanan dan karakteristik generasi Z dapat menyebabkan *turnover intention* berada pada tingkat sedang.

Skala stres dengan rentang skor 1-5 yang berjumlah 19 aitem pernyataan. Distribusi frekuensi variabel stres dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Kategori	Frekuensi	
		Absolut	Relatif
1.	Sangat Tinggi	0	0%
2.	Tinggi	4	6%
3.	Sedang	13	19 %
4.	Rendah	24	36%
5.	Sangat Rendah	26	39%
Total		67	100%

Tabel tersebut menunjukkan kategori dan frekuensi stres pada subjek penelitian ini. Stres karyawan kategori sangat rendah memiliki presentase yang paling besar yaitu 39% dengan jumlah subjek 26 karyawan sedangkan kategori rendah memiliki presentase 36% dengan jumlah subjek 24 karyawan. Kategori sedang memiliki presentase sebesar 19% dengan jumlah subjek 13 karyawan. Kategori tinggi memiliki presentase 6% dengan jumlah subjek 4 orang dan kategori sangat tinggi memiliki presentase 0% karena tidak ada subjek yang berada pada kategori tersebut. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa stres karyawan yang menjadi subjek pada penelitian ini cenderung sangat rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tingkat stres karyawan berada dalam kategori sangat rendah. Menurut Haque dan Aston (2016) bahwa karyawan wanita memiliki

tingkat stres yang lebih rendah daripada karyawan laki-laki. Hal lainnya yang mendukung hasil penelitian ini adalah kebijakan pihak perusahaan mengurangi *stressor*. Menurut Robbins (dalam Hidayati & Trisnawati, 2016) *stressor* berasal dari faktor lingkungan, organisasi dan individu. Kebijakan pihak perusahaan yang dapat mengurangi *stressor* berasal dari faktor organisasi misalnya shift kerja yang tidak terlalu lama dan kebijakan organisasi. Karyawan di perusahaan ini bekerja selama delapan jam dengan waktu istirahat satu jam. Hal lain yang mendukung rendahnya tingkat stres dari segi kebijakan adalah tidak adanya shift malam ataupun jadwal lembur.

Skala resiliensi dengan rentang skor 1-5 yang berjumlah 27 aitem pernyataan. Distribusi frekuensi variabel resiliensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Kategori	Frekuensi	
		Absolut	Relatif
1.	Sangat Tinggi	29	43%
2.	Tinggi	36	54%
3.	Sedang	2	3%
4.	Rendah	0	0%
5.	Sangat Rendah	0	0%
Total		67	100%

Tabel tersebut menunjukkan kategori dan frekuensi resiliensi pada subjek penelitian ini. Resiliensi karyawan kategori tinggi memiliki presentase yang paling besar yaitu 54% dengan jumlah subjek 36 karyawan sedangkan kategori sangat tinggi memiliki presentase 43% dengan jumlah subjek 29 karyawan. Kategori sedang memiliki presentase sebesar 3 % dengan jumlah subjek 2 karyawan. Kategori rendah dan sangat rendah memiliki presentase 0% karena tidak ada subjek yang berada pada kategori tersebut. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa resiliensi karyawan yang menjadi subjek pada penelitian ini cenderung tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tingkat resiliensi karyawan berada dalam kategori tinggi. Menurut Sull, Harland,

Moore (2015) kemampuan resiliensi yang dimiliki oleh karyawan wanita lebih tinggi daripada karyawan laki-laki. Hal lainnya yang mendukung hasil penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kemampuan resiliensi seseorang yaitu *social support*, *cognitive skill* dan *psychological resource* (Holaday & McPhearson, 1997). Ruangan kantor yang memungkinkan karyawan untuk dapat berinteraksi satu sama lain yang memudahkan pemberian dukungan sosial.

Resiliensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres yang berarti semakin tinggi tingkat resiliensi maka semakin rendah tingkat stres. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 110,800 - 0,681X$. Nilai *t* hitung sebesar -8,761 dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 juga menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap stres. Resiliensi mempengaruhi stres sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap resiliensi yang berarti semakin tinggi tingkat stres maka semakin rendah tingkat resiliensi. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan persamaan regresi $Y = 109,653 - 0,695X$. Nilai *t* hitung sebesar -8,462 dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 juga menunjukkan bahwa stres berpengaruh terhadap resiliensi. Resiliensi mempengaruhi stres sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Konsekuensi perilaku atau peristiwa yang berpengaruh negatif pada individu menuntut individu untuk melakukan respon dan beradaptasi pada kondisi tersebut. Resiliensi melibatkan kemampuan untuk beradaptasi dan berubah untuk menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaan hal ini mampu mengurangi penyebab munculnya stres sehingga tingkat stres cenderung rendah. McCormac dkk (2018) berpendapat bahwa

individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung memiliki stres yang rendah.

Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi tingkat stres maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 20,611 + 0,588X$. Nilai *t* hitung sebesar 4,595 dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 juga menunjukkan bahwa stres berpengaruh terhadap *turnover intention*. Stres mempengaruhi *turnover intention* sebesar 24,5% sedangkan sisanya sebesar 75,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian yang dilakukan Arshadi dan Damiri (2013) stres berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* di mana semakin tinggi stres yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi *turnover intention*. Konsekuensi perilaku atau peristiwa yang ada dalam pekerjaan berpengaruh negatif pada individu membuat seseorang mengevaluasi keuntungan dan kerugian yang muncul dari konsekuensi-konsekuensi tersebut. Hasil evaluasi tersebut dapat memunculkan keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan.

Resiliensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi tingkat resiliensi maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 107,674 - 0,611X$. Nilai *t* hitung sebesar -5,384 dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 juga menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Resiliensi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 30,8% sedangkan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian yang dilakukan Hidayah dan Ardiansyah (2018) yang menyatakan resiliensi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan semakin tinggi tingkat resiliensi maka semakin rendah tingkat *turnover intention*.

Ketika seseorang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan hal tersebut dapat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam bertahan dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan dan bangkit dari kertepurukan.

Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap stres sementara stres mempengaruhi *turnover intention*, dan resiliensi mempengaruhi *turnover intention*. Resiliensi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 30,8% dan stres mempengaruhi *turnover intention* sebesar 24,5 %. Jika dilihat dari bobot pengaruh, pengaruh resiliensi terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh stres terhadap *turnover intention*.

Hasil uji Sobel stres sebagai mediator antara resiliensi dan *turnover intention* menunjukkan nilai t hitung sebesar -3,622. Sementara nilai t hitung pada uji Sobel dengan resiliensi sebagai mediator antara stres dan *turnover intention* yaitu 3,799. Nilai t tabel pada penelitian ini adalah 2,654. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel merupakan syarat suatu variabel dapat dikatakan mediator. Sehingga dapat disimpulkan bahwa resiliensi sebagai mediator antara stres dan *turnover intention* karena perbandingan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 3,799 berbanding 2,654.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh resiliensi terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh stres terhadap *turnover intention* dan hasil uji Sobel menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel pada resiliensi sebagai mediator antara stres dan *turnover intention* sehingga **hipotesis ditolak**. Stres tidak berperan sebagai mediator antara resiliensi dan *turnover intention* melainkan resiliensi yang berperan sebagai mediator antara stres dan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yim, Seo, Cho dan Kim (2017). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis yang terdiri dari *self efficacy*, harapan, optimisme,

dan resiliensi berperan sebagai mediator antara stres dan *turnover intention*. Modal psikologis yang dimaksud dalam penelitian tersebut adalah keadaan psikologis yang positif pada individu. Kesamaan lain dengan penelitian ini adalah mayoritas subjek pada penelitian tersebut adalah wanita.

Menurut Youssef dan Luthans (2007) resiliensi, harapan dan optimisme berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Resiliensi dapat dideskripsikan sebagai respon adaptif terhadap stres (Luthar, 1993), dalam lingkungan kerja hal tersebut membantu karyawan untuk tetap bertahan menghadapi stres dan berbagai situasi sulit yang dialaminya. Resiliensi membantu karyawan untuk tetap mengontrol emosinya yang kemudian dapat memunculkan emosi-emosi positif hal ini mampu menimbulkan kelekatan secara emosional pada perusahaan dan mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*.

Stres muncul akibat beban, tuntutan pekerjaan serta situasi maupun peristiwa yang ada di lingkungan kerja. Kemampuan resiliensi individu kemudian akan menentukan seseorang mampu bertahan atau tidak dalam menghadapi stres yang muncul. Ketika seseorang sudah tidak mampu menghadapi stres yang muncul maka akan timbul *turnover intention* yaitu keinginan untuk berpindah atau menarik diri dari organisasi.

Resiliensi dapat dianggap sebagai salah satu faktor internal karena merupakan kemampuan yang dimiliki individu. Berbeda dengan stres yang cenderung lebih disebabkan oleh hal-hal yang ada di sekitar individu karena stres merupakan konsekuensi dari tindakan, situasi, atau peristiwa. Resiliensi berperan sebagai faktor yang mencegah timbulnya stres pada diri seseorang. Stres menjadi salah satu penyebab seseorang untuk memutuskan keluar dari perusahaan namun keinginan tersebut akan berkurang ketika seseorang mampu beradaptasi mengatasi masalah yang ada

dalam pekerjaan sehingga dapat menghindari munculnya stres.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Turnover intention* karyawan CV Unggas Makmur Indonesia Perkasa sebagian besar berada pada kategori sedang.
2. Stres karyawan CV Unggas Makmur Indonesia Perkasa sebagian besar berada pada kategori sangat rendah.
3. Resiliensi karyawan CV Unggas Makmur Indonesia Perkasa sebagian besar berada pada kategori tinggi.
4. Resiliensi dan stres berpengaruh terhadap *turnover intention*. Resiliensi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 30,8% dan stres mempengaruhi *turnover intention* sebesar 24,5 %.
5. Resiliensi berperan sebagai mediator antara stres dan *turnover intention* karena resiliensi memiliki pengaruh lebih besar daripada stres dan hasil uji Sobel menunjukkan nilai thitung yang lebih besar dari tabel. Nilai thitung yaitu 3,799 sementara nilai t tabel hanya 2.654.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Memelihara tingkat resiliensi karyawan yang sudah tinggi dan tingkat stres karyawan yang rendah yang sudah dicapai saat ini dengan tetap meneruskan kebijakan tentang shift kerja dan format ruangan yang tidak memiliki sekat antar karyawan.
 - b. Memberikan kepastian tentang jenjang karier, meningkatkan sarana dan prasarana serta kesejahteraan karyawan agar komitmen karyawan dapat meningkat sehingga mampu mengurangi tingkat *turnover intention*.

2. Bagi Karyawan

Memelihara tingkat resiliensi yang tinggi dan tingkat stres yang rendah. Cara yang dapat dilakukan untuk memelihara hal tersebut adalah dengan tetap menjaga faktor-faktor yang membangun resiliensi yaitu dukungan sosial dari rekan kerja, kemampuan kognitif misalnya *coping* secara aktif serta karakter khusus yang mampu membantu bertahan menghadapi stres misalnya empati dan fleksibel.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk memilih lokasi penelitian dengan jumlah karyawan wanita dan laki-laki yang relatif setara untuk mendapatkan hasil yang berbeda. Selain itu dapat juga menggunakan *purposive sampling* dengan memilih subjek berdasarkan jabatan, usia, pendidikan atau lama bekerja agar dapat melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel-variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrea, B., Gabriella, H.C., & Tímea, J. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness* Vol. 8, Issue 3, Hal. 90 – 106
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Vol. 84 Hal. 706 – 710
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. (2018). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Astianto, A., & Supriyadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7
- Baron, R.M., & Kenny D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, 1173-1182
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 24, No. 4, 385-396
- Cohen, S., Kessler, R.C., & Gordon, L.U. (1997). *Measuring Stress: A Guide for Health and Social Scientists*. New York: Oxford University Press.
- George, M.J. & Jones G.R. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition*. New Jersey: Pearson Education
- Ghandi, P., Hejazi, E., & Ghandi, N. (2017). A Study on the Relationship between Resilience and Turnover Intention: With an Emphasis on the Mediating Roles of Job Satisfaction and Job Stress. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège*, Vol. 86, Hal. 189 – 200
- Guchait, P., Pasemehmetoglu, A., & Madera, J. (2016): Error management culture: impact on cohesion, stress, and turnover intentions, *The Service Industries Journal*, DOI: 10.1080/02642069.2016.1158253
- Hewitt, P.L., Flett, G.L., & Mosher, S.W. (1992). The Perceived Stress Scale: Factor Structure and Relation to Depression Symptoms in a Psychiatric Sample. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, Vol. 14, No. 3
- Hidayah, F., & Ardiansyah, F. (2018). If you can survive, then you will stay: Resilience and Turnover Intention on Employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)* Vol. 304
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag.
- Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. EKSIS Vol. XI No. 1
- Holaday, M., & McPhearson, R.W. (1997). Resilience and Severe Burns. *Journal Of Counseling & Development*, Vol. 75
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh*. Penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga
- Lisan, W., Sepang, J., & Sendow, G. (2016). Analisis Pengaruh Turnover Karyawan, Motivasi, dan Pengayaan Pekerjaan, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Enseval Megatrading Tbk Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol 16 No. 03
- Luthar, S. S. (1993). Methodological and conceptual issues in research on childhood resilience. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 34(4), 441–454.
- Maghfiroh, I., Wahyuni, I., Kurniawan, B. (2017). Hubungan Stres dan Motivasi Kerja dengan Hasil Kerja Operaor Jahi PO. Seventeen Glory Salatiga. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* Vol. 5 No. 3
- McCormac, A., Calic, D., Parsons, K., et al. (2018). The Effect of Resilience and Job Stress on Information Security Awareness. *Information & Computer Security*, Vol. 26, Issue 3
- McEwen, K. (2011). *Building Resilience at Work*. Sydney : Australian Academic Press.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology* Vol. 63, No. 4, 408-414
- Mosadeghrad, Ali Mohammad. (2013). Occupational Stres and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(2), 169–176
- Octaviani, Henry. (2015). Person-organization Fit, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan

Generasi Y Industri Perbankan di Indonesia.
Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 2

- Qureishi, M.I., Iftikhar, M., Abbas, S.G., et al. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal* 23 (6): 764-770, 2013
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sull, A., Harland, N., & Moore, A. (2015). Resilience of Health-Care Workers in the UK; a Cross-Sectional Survey. *Journal of Medicinal Medicine and Toxicology*
- Winwood, P.C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A Practical Measure of Workplace Resilience: Developing the Resilience at Work Scale. *Journal of occupational and environmental medicine*. Vol. 55, No. 10, 1206-1211
- Yim, H.Y., Seo, H.J., Cho, Y., et al. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research* xxx 1-7
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800.