

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Taoco Bulan Samudera

4.1.1 Sejarah Singkat Taoco Bulan Samudera

Taoco Bulan Samudera awalnya didirikan pada tahun 1968 Oleh Ambarsari Kusuma karena kecintaan beliau terhadap memasak dan meracik bumbu – bumbu dapur, kemudian tahun 2007 dilanjutkan oleh anaknya Ratna Sulistyowati. Pada awal mulanya produk yang dibuat oleh Taoco Bulan Samudera adalah produk taoco kelas ekonomis atau harga murah namun seiring berjalannya waktu, Taoco Bulan Samudera menaikkan standart kualitas produknya yaitu produk yang dijual oleh Taoco Bulan Samudera adalah taoco kelas premium dimana bahan baku kedelainya d import langsung dari Amerik. Taoco Bulan Samudera menjual produknya kepada konsumen partai besar maupun partai kecil di berbagai provinsi hampir di seluruh Jawa Tengah & beberapa di Jawa Barat. Di Jawa Tengah sendiri Taoco Bulan Samudera sudah memiliki konsumen tetap antara lain di kota Semarang, Pekalongan, Pemalang, Tegal, Slawi, Brebes, dll. Sedangkan di Jawa Barat, Taoco Bulan Samudera sudah memiliki konsumen tetap di Jakarta & Bandung.

Taoco Bulan Samudera saat ini berlokasi pada Pantura KM 4, Padaharja, Tegal. Saat ini Taoco Bulan Samudera memiliki jumlah karyawan sebanyak 57 orang karyawan. berikut ini adalah gambar produk dan struktur organisasi dari Taoco Bulan Samudera.



Gambar 4.1
Produk Taoco Bulan Samudera



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Taoco Bulan Samudera

4.1.2 Visi, Misi dan Motto Taoco Bulan Samudera

4.1.2.1 Visi

Menjadi Taoco nomer 1 (satu) pilihan konsumen khususnya untuk wilayah Jawa Tengah

4.1.2.2 Misi

Misi Taoco Bulan Samudera adalah:

1. Sebagai pusat pembuat Taoco terbesar di Jawa Tengah
2. Senantiasa mengutamakan mutu & kualitas yang terbaik untuk konsumen

4.2 Karakteristik Karyawan Taoco Bulan Samudera

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Taoco Bulan Samudera yang saat ini berjumlah 56 orang karyawan karena pada saat penelitian ada 1 orang karyawan yang telah keluar kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 56 orang responden, maka didapatkan gambaran umum responden, berikut ini adalah gambaran responden yang dilihat dari jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 4.1
Umur dan Jenis Kelamin Responden

	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Umur 20-29,5 tahun	19	5	24
30-39,5 tahun	8	2	10
40-50 tahun	18	4	22
Total	45	11	56

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Karyawan dengan jumlah terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki, dan berusia antara 20-29,5 tahun dengan jumlah 19 orang. Secara keseluruhan, sebagian besar karyawan berumur 20-29,5 tahun. Seluruh karyawan produksi pada Taoco Bulan Samudera baik laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat Pendidikan tamat SLTA.

Tabel 4.2
Lama Bekerja dan Jenis Kelamin Responden

	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Lama bekerja 1-2,95 tahun	36	5	41
3-4 tahun	9	6	15
Total	45	11	56

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Sebagian besar karyawan Taoco Bulan Samudera adalah laki-laki yang telah bekerja selama 1-2,95 tahun dengan jumlah 36 orang.

4.3 Persepsi Reponden Mengenai Variabel Stres kerja

Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan persepsi responden mengenai variabel variabel stres kerja sebagai berikut :

Tabel 4.3
Persepsi Reponden terhadap Variabel Stres kerja

No		Pernyataan		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Beban kerja yang terlalu berat	Beban pekerjaan terlalu berat untuk dilakukan	Frekuensi	5	17	3	24	7	56	3,20	Sedang
			Bobot	5	34	9	96	35	179		
2		Pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak dapat saya selesaikan sendirian	Frekuensi	12	17	1	14	12	56	2,95	Sedang
			Bobot	12	34	3	56	60	165		
3		Pekerjaan dapat membuat karyawan menjadi frustrasi/stres	Frekuensi	8	17	4	20	7	56	3,02	Sedang
			Bobot	8	34	12	80	35	169		
Total skor rata-rata										3,05	Sedang
4	Kesulitan membagi waktu dalam pekerjaan	Waktu target penyelesaian pekerjaan inididak realistis	Frekuensi	6	14	7	11	18	56	3,38	Sedang
			Bobot	6	28	21	44	90	189		
5		Tidak ada waktu untuk mengerjakan pekerjaan lain di luar pekerjaan kantor	Frekuensi	15	13	1	12	15	56	2,98	Sedang
			Bobot	15	26	3	48	75	167		
6		Tidak ada waktu untuk kehidupan pribadi karyawan	Frekuensi	13	13	4	18	8	56	2,91	Sedang
			Bobot	13	26	12	72	40	163		
Total skor rata-rata										3,09	Sedang
7	Hubungan dalam pekerjaan	Atasan tidak dapat berkomunikasi dengan baik	Frekuensi	6	17	1	21	11	56	3,25	Sedang
			Bobot	6	34	3	84	55	182		
8		Kerja sama dengan rekan kerja tidak berjalan dengan lancar	Frekuensi	7	19	8	14	8	56	2,95	Sedang
			Bobot	7	38	24	56	40	165		
Total skor rata-rata										3,10	Sedang
Rata-Rata Stres kerja										3,08	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator stres kerja skor rata-rata 3,08, yang menunjukkan bahwa responden merasa bahwa stres kerja karyawan Taoco Bulan Samudera berada dalam kategori sedang. Karyawan Taoco Bulan Samudera merasa sedang karena

1. Beban kerja yang terlalu berat mendapatkan skor rata-rata 3,05 sehingga dapat dikatakan karyawan Taoco Bulan Samudera berada dalam kategori sedang pada indikator beban kerja yang terlalu berat.
2. Kesulitan membagi waktu dalam pekerjaan mendapatkan skor rata-rata 3,09 sehingga dapat dikatakan karyawan Taoco Bulan Samudera berada dalam kategori sedang pada indikator kesulitan membagi waktu dalam pekerjaan.
3. Hubungan dalam pekerjaan mendapatkan skor rata-rata 3,10 sehingga dapat dikatakan karyawan Taoco Bulan Samudera berada dalam kategori sedang pada indikator hubungan dalam pekerjaan.

Berdasar indikator beban kerja yang terlalu berat, karyawan merasa saat ini beban pekerjaan karyawan terlalu berat untuk dilakukan karena karyawan merasa bahwa jumlah tenaga kerja saat ini tidak mencukupi dan pekerjaan di Taoco Bulan Samudera semuanya dilakukan secara manual sehingga beban kerja dirasakan terlalu berat. Hal ini membuat pekerjaan saat ini tidak dapat diselesaikan sendirian namun jumlah karyawan di Taoco Bulan Samudera dirasakan oleh karyawan tidak cukup untuk memenuhi target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi ini membuat karyawan menjadi frustrasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya saat ini.

Berdasarkan indikator kesulitan membagi waktu dalam pekerjaan, karyawan merasa waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh Taoco Bulan Samudera tidak realistis karena terlalu singkat. Karyawan merasaa saat ini tidak ada waktu untuk mengerjakan pekerjaan lain di luar pekerjaan kantor sebab pekerjaan pada Taoco Bulan Samudera terlalu berat dari jam 8.00-18.00 dari hari Senin hingga Sabtu dan jika target pesanan belum terpenuhi akan masuk hingga pukul 19.00. Kondisi ini menyebabkan tidak ada waktu untuk kehidupan pribadi karyawan. Karyawan merasa bahwa pekerjaan pada Taoco Bulan Samudera sangat menyita waktu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan lain di luar pekerjaan kantor seperti mengurus rumah tangganya. Selain itu karyawan memiliki masalah dalam hal pengaturan waktu dari perusahaan dimana Taoco Bulan Samudera sering memberikan batas waktu pengerjaan misalnya pengerjaan saos perlu selesai dalam 2 jam sedangkan waktu normal pengerjaan adalah 4 jam, kondisi ini membuat karyawan merasa tertekan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan indikator hubungan dalam pekerjaan, karyawan merasa kesulitan untuk berkomunikasi dengan baik kepada atasan karena atasan sering tidak di tempat. Komunikasi yang kurang baik ini berdampak pada sering terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh bawahan karena perintah dari atasan menjadi tidak dimengerti oleh bawahan yang membuat atasan sering memarahi karyawan. Selain itu kerjasama dengan rekan sekerja kurang berjalan dengan lancar karena tidak ada pembagian tugas yang jelas antar karyawan sehingga pekerjaan terganggu. Belum adanya job description yang jelas yang membedakan

karyawan membuat tugas yang dilakukan oleh karyawan menjadi tidak efisien dan sering terjadi overlap tugas.

Indikator stres kerja yang menunjukkan nilai terendah adalah indikator beban kerja yang terlalu berat. Indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah karena sebagian karyawan merasa bahwa pekerjaan di Taoco Bulan Samudera terlalu berat untuk dikerjakan dengan jumlah karyawan yang ada saat ini.

4.4 Persepsi Reponden Mengenai Variabel *Intention to leave*

Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan persepsi responden mengenai variabel variabel *intention to leave* adalah sebagai berikut:



Tabel 4.4
Persepsi Reponden terhadap Variabel *Intention to leave*

No	Indikator	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Mengevaluasi pekerjaan yang sekarang	Pekerjaan saat ini tidak bermanfaat	Frekuensi	5	19	2	23	7	56	3,14	Sedang
			Bobot	5	38	6	92	35	176		
2		Tidaklah rugi jika meninggalkan pekerjaan saat ini.	Frekuensi	4	19	10	13	10	56	3,11	Sedang
			Bobot	4	38	30	52	50	174		
Total skor rata-rata										3,13	Sedang
3	Berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini	Karaywan berpikir untuk keluar kerja	Frekuensi	4	18	11	16	7	56	3,07	Sedang
			Bobot	4	36	33	64	35	172		
4		Tidak ada kepuasan yang dirasakan ketika melakukan pekerjaan saat ini	Frekuensi	3	19	8	17	9	56	3,18	Sedang
			Bobot	3	38	24	68	45	178		
Total skor rata-rata										3,13	Sedang
5	Evaluasi dari manfaat yang mungkin didapatkan dari mencari pekerjaan lain	Manfaat yang didapatkan jika bekerja ditempat lain lebih banyak	Frekuensi	6	13	8	21	8	56	3,21	Sedang
			Bobot	6	26	24	84	40	180		
6		Lingkungan kerja di tempat lain lebih baik dari pekerjaan saat ini	Frekuensi	4	18	5	17	12	56	3,27	Sedang
			Bobot	4	36	15	68	60	183		
Total skor rata-rata										3,24	Sedang
7	Perilaku yang bermaksud untuk mencari alternatif	Pencarian alternative pekerjaan lain selalu dilakukan	Frekuensi	7	14	7	11	17	56	3,30	Sedang
			Bobot	7	28	21	44	85	185		
8		Pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saat ini mudah ditemukan	Frekuensi	6	20	6	14	10	56	3,04	Sedang
			Bobot	6	40	18	56	50	170		
Total skor rata-rata										3,17	Sedang
Rata-Rata <i>Intention to leave</i>										3,16	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator *intention to leave* menunjukkan angka rata-rata 3,16, yang menunjukkan bahwa responden menyatakan keinginan karyawan Taoco Bulan Samudera untuk meninggalkan pekerjaan. Keinginan karyawan Taoco Bulan Samudera untuk meninggalkan pekerjaan dapat dilihat dari indicator berikut:

1. Mengevaluasi pekerjaan yang sekarang mendapatkan skor rata-rata 3,13 sehingga dapat dikatakan karyawan Taoco Bulan Samudera tetap merasa ingin keluar setelah mengevaluasi pekerjaan yang ada saat ini.
2. Berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini mendapatkan skor rata-rata 3,13 sehingga dapat dikatakan karyawan Taoco Bulan Samudera merasa menginginkan keluar kerja dari Taoco Bulan Samudera.
3. Evaluasi manfaat mendapatkan skor rata-rata 3,24 sehingga dapat dikatakan karyawan Taoco Bulan Samudera merasa ingin keluar kerja sebab merasa pekerjaan kurang memberikan manfaat.
4. Perilaku yang bermaksud untuk mencari alternatif mendapatkan skor rata-rata 3,17 sehingga dapat dikatakan karyawan Taoco Bulan Samudera ingin keluar kerja untuk mencari alternatif lain.

Berdasarkan indikator mengevaluasi pekerjaan yang sekarang, sebagian karyawan merasa bahwa pekerjaan saat ini tidak bermanfaat bagi karyawan karena saat ini masih belum dapat memenuhi seluruh kebutuhan hidupnya. Karyawan merasa bahwa pekerjaan saat ini kurang memberikan manfaat bagi karyawan saat ini selain mengisi waktu dan mendapatkan gaji saja. Hal ini membuat karyawan merasa bahwa tidak rugi bagi karyawan untuk meninggalkan

pekerjaannya saat ini. Namun di sisi lain karyawan belum meninggalkan pekerjaan karena merasa saat ini juga kesulitan mencari pekerjaan, selain itu belum ada kepastian diterima di tempat yang lain membuat karyawan belum berani untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan indikator berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini, Karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini sebab merasa tidak ada kepuasan yang dirasakannya ketika melakukan pekerjaannya sekarang. Namun di sisi lain karyawan masih berpikir ulang untuk keluar saat ini sebab masih khawatir tidak langsung dapat pekerjaan dengan gaji sama. Karyawan merasakan bahwa kepuasan dalam pekerjaan penting bagi kondisi psikologis karyawan, namun di sisi lain kebutuhan akan biaya hidup dan tuntutan kebutuhan hidup yang semakin banyak membuat karyawan juga masih belum meninggalkan pekerjaan saat ini yang memberikan fix income bulanan.

Berdasarkan indikator perilaku yang bermaksud untuk mencari alternatif, karyawan selalu mencari alternatif pekerjaan lain untuk dilakukan, namun di sisi lain dirasakan tidaklah mudah untuk menemukan pekerjaan yang sama atau sejenis dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan saat ini sehingga karyawan masih belum memutuskan untuk berhenti atau keluar kerja. Kemampuan karyawan Taoco Bulan Samudera yang merupakan buruh dengan Pendidikan tamatan SLTA sangat terbatas dan untuk perusahaan yang lebih besar membutuhkan persyaratan yang lebih tinggi dan berat untuk mendapatkan pekerjaan dengan bayaran yang baik sehingga karyawan merasa masih belum

memenuhi syarat untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain, yang membuatnya masih tetap pada pekerjaannya saat ini.

Indikator *intention to leave* yang menunjukkan nilai terendah adalah mengevaluasi pekerjaan yang sekarang. Indikator ini mendapatkan nilai yang terendah karena berdasarkan wawancara terdapat beberapa karyawan yang merasa perlu untuk mengevaluasi apakah pekerjaan yang dilakukannya saat ini mampu memberikan manfaat bagi karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan membuat karyawan untuk mempertimbangkan mengenai kerugian yang dialami jika meninggalkan pekerjaannya saat ini.

4.5 Pengaruh Stres kerja Terhadap *Intention to leave*

Regresi antara stres kerja terhadap *intention to leave* dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,449	1,543		4,828	,000
	Stres kerja	,726	,060	,855	12,106	,000

a. Dependent Variable: Intention to leave

Persamaan dasar dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : *Intention to leave*

X : Stres kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

ε : *error*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, maka hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan } Y = 7,449 + 0,726X$$

Keterangan dari persamaan regresi linier sederhana tersebut di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel stres kerja terhadap *intention to leave* yang ditunjukkan dari nilai b (nilai koefisien regresi stres kerja) sebesar 0,726 artinya jika stres kerja semakin meningkat, maka *intention to leave* akan meningkat.

4.5.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Stres kerja Terhadap *Intention to leave*

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan pada tabel 4.6, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari α yaitu 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap *intention to leave*. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa jika stres kerja semakin meningkat maka *intention to leave* juga akan meningkat.

4.5.2 Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh stres kerja terhadap *intention to leave* :

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.726	3,35997

a. Predictors: (Constant), Stres kerja

Berdasarkan tabel di atas stres kerja mempengaruhi *intention to leave* sebesar 0,726 atau 72,6% artinya adalah *intention to leave* mampu dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 72,6%, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara, responden bahwa stres kerja karyawan Taoco Bulan Samudera berada dalam kategori cukup stress. Karyawan merasa saat ini beban pekerjaan karyawan terlalu berat untuk dilakukan karena karyawan merasa bahwa jumlah tenaga kerja saat ini tidak mencukupi dan pekerjaan di Taoco Bulan Samudera semuanya dilakukan secara manual sehingga beban kerja dirasakan terlalu berat. Hal ini membuat pekerjaan saat ini tidak dapat diselesaikan sendirian namun jumlah karyawan di Taoco Bulan Samudera dirasakan oleh karyawan tidak cukup untuk memenuhi target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi ini membuat karyawan menjadi frustrasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Karyawan merasa bahwa pekerjaan pada Taoco Bulan Samudera sangat menyita waktu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan lain di luar pekerjaan kantor seperti mengurus rumah tangganya. Selain itu karyawan memiliki masalah dalam hal pengaturan waktu dari perusahaan dimana Taoco Bulan Samudera sering memberikan batas waktu pengerjaan misalnya pengerjaan saos perlu selesai dalam 2 jam sedangkan waktu normal pengerjaan adalah 4 jam, kondisi ini membuat karyawan merasa tertekan dalam pekerjaannya. Karyawan merasa kesulitan untuk berkomunikasi dengan

baik kepada atasan karena atasan sering tidak di tempat. Komunikasi yang kurang baik ini berdampak pada sering terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh bawahan karena perintah dari atasan menjadi tidak dimengerti oleh bawahan yang membuat atasan sering memarahi karyawan. Selain itu kerjasama dengan rekan sekerja kurang berjalan dengan lancar karena tidak ada pembagian tugas yang jelas antar karyawan sehingga pekerjaan terganggu.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa karyawan Taoco Bulan Samudera memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang cukup tinggi. Sebagian karyawan merasa bahwa pekerjaan saat ini tidak bermanfaat bagi karyawan karena saat ini masih belum dapat memenuhi seluruh kebutuhan hidupnya. Karyawan merasa bahwa pekerjaan saat ini kurang memberikan manfaat bagi karyawan saat ini selain mengisi waktu dan mendapatkan gaji saja. Hal ini membuat karyawan merasa bahwa tidak rugi bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini sebab merasa tidak ada kepuasan yang dirasakannya ketika melakukan pekerjaannya sekarang. Namun di sisi lain karyawan masih berpikir ulang untuk keluar saat ini sebab masih khawatir tidak langsung dapat pekerjaan dengan gaji sama. Karyawan merasakan bahwa kepuasan dalam pekerjaan penting bagi kondisi psikologis karyawan, namun di sisi lain kebutuhan akan biaya hidup dan tuntutan kebutuhan hidup yang semakin banyak membuat karyawan juga masih belum meninggalkan pekerjaan saat ini yang memberikan fix income bulanan. Karyawan selalu mencari alternatif pekerjaan lain untuk dilakukan, namun di sisi lain dirasakan tidaklah mudah untuk menemukan pekerjaan yang

sama atau sejenis dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan saat ini terutama dengan Pendidikan SLTA sehingga karyawan masih belum memutuskan untuk berhenti atau keluar kerja.

Hasil penelitian terbukti bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention to leave*. Meningkatnya tingkat stres dapat menyebabkan karyawan merasa bahwa pekerjaannya saat ini memiliki beban kerja yang sangat berat yang menyebabkan dirinya dapat mengalami rasa frustrasi dalam pekerjaan dan lebih lanjut membuat karyawan tidak produktif dalam bekerja. Adanya perasaan frustrasi berkelanjutan, ketegangan dalam pekerjaan, dan pada akhirnya menyebabkan kondisi emosional dari karyawan yang menjadi tidak stabil, akan menyebabkan karyawan merasa bahwa dirinya tidak cocok untuk terus berada dalam pekerjaan ini (Ramamurthi dkk, 2016). Stres kerja menyebabkan ketidakpuasan yang pada gilirannya mengarah pada *Intention to leave*. Stres kerja yang negatif membuat seseorang karyawan menjadi tertekan karena merasa beban kerja dirinya yang terlalu tinggi yang menyebabkan terjadinya disfungsi peran. Hal ini membuat karyawan menjadi lebih ingin untuk keluar kerja.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Yahaya dkk (2010), Halawi (2014), Ramamurthi dkk (2016), Shofiah dkk (2017) dan Damar dkk (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention to leave*.