

Turnover Intention Ditinjau Dari Stres Kerja Dan Beban Kerja Pada Karyawan/Karyawati Di PT. X

**Anggi Derissa Putri Sianturi¹, Lamtiur Melinda², Yosephine Deborah Situmorang³,
Khatrine Tiatira Sirait⁴, Sri Hartini⁵**

*Email: anffideissa@gmail.com¹, melindasiahaan@gmail.com²,
yosephinedeborah@gmail.com³, kharinesirait@gmail.com⁴,
srihartini_psikologi@unprimdn.ac.id⁵*
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4,5}

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan dalam mengevaluasi dan mengetahui hubungan dari stres kerja dan beban kerja dengan niat berhenti. Sampel penelitian terdiri dari 133 karyawan PT X dan karyawan menggunakan total sampel. Skala intensi turnover terbagi atas 36 item, skala stres kerja terbagi atas 36 item, dan skala beban kerja terbagi atas 35 item digunakan untuk menangkap data penelitian. Dengan nilai uji $F = 1056,878$ dan tingkat signifikansi 0,000, diperoleh hasil bahwa ketegangan kerja dan beban kerja memberi pengaruh pada turnover intention. Stres kerja memberi pengaruh positif pada turnover intention dan nilai koefisien beta 0,511 serta tingkatan signifikan 0,000, dan beban memberi pengaruh pada turnover intention senilai koefisien beta 0,473 dan tingkat signifikansi 0,000. Pengujian normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas adalah komponen pengujian asumsi. Dengan bantuan SPSS Statistics 25 for Windows, data dianalisis menggunakan korelasi Regresi Linier Berganda atau analisis linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa ketegangan kerja dan beban kerja memberikan kontribusi efektif sebesar 94 persen pada turnover intention, sementara sisa yang dihasilkan senilai 6 persen yang ditentukan dari berbagai faktor yang belum tereksplorasi.

Kata Kunci : *Turnover Intention*, Stres Kerja, Beban Kerja, Karyawan-Karyawati

Abstract

This study aims to evaluate and determine the relationship between work stress and workload and intention to quit. The research sample was comprised of 133 PT X employees and employees using a total sample. A turnover intention scale comprised of 36 items, a work stress scale comprised of 36 items, and a workload scale comprised of 35 items were used to capture the research data. With a test value of $F = 1056.878$ and a significant level of 0.000, the results indicated that work tension and workload have an effect on turnover intent. Work stress has a positive influence on turnover intention with a beta coefficient value of 0.511 and a significance level of 0.000, and burden has an influence on turnover intention with a beta coefficient value of 0.473 and a significance level of 0.000. Normality test, multicollinearity, autocorrelation, and heteroscedasticity test comprise the assumption test. With the assistance of "SPSS Statistics 25 for Windows", data were analyzed using Multiple Linear Regression correlation or multiple linear analysis. The results indicated that work tension and workload accounted for a 94 percent effective contribution to turnover intention, while unresearched causes had an impact on the remaining 6%.

Keywords: *Turnover Intention, Work Stress, Workload, Employee-Employees*

PENDAHULUAN

Kemampuan perusahaan dalam menyelesaikan tujuan bergantung terhadap sumber daya manusia yang dimiliki (Ni & Made, 2017). Sumber tersebut merupakan seseorang yang melakukan rencana

perusahaan. Merekalah yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan memaksimalkan sumber daya perusahaan, seperti peralatan, uang, dan bahan mentah. Sumber daya manusia yaitu penyebab

paling penting untuk masing-masing operasional bisnis (Ristiana, 2020).

Karyawan dan karyawan dengan kualifikasi yang baik di perusahaan seharusnya tidak merasa perlu berpindah ataupun berhenti dari perusahaannya (*turnover intention*) sebab perusahaan kurang memperhatikan secara lebih (Ni & Made, 2017), sehingga dibutuhkan untuk perusahaan melakukan hal tersebut dengan menjaga karyawannya secara baik.

Tingginya tingkat pergantian karyawan dan karyawan menjadi isu utama bagi banyak bisnis. Organisasi mengalami efek negatif akibat *turnover intention* karyawan karena harus menghabiskan waktu dan uang tambahan untuk mempekerjakan karyawan baru dengan kualitas yang sebanding dengan mereka yang keluar (Anis, 2019). Tingginya tingkat *turnover* merupakan salah satu masalah yang berdampak pada produktivitas. Perpindahan pekerja dalam suatu organisasi, atau *turnover*, merupakan contoh nyata dari tujuan perusahaan untuk mengurangi tenaga kerjanya. Kehilangan karyawan dan karyawan atau pekerja yang mempunyai keahlian, pengalaman, kemampuan, ataupun yang menempati status penting di instansi, bisa menjadi masalah yang berat bagi bisnis dan organisasi. Hal ini kemungkinan besar

akan berdampak negatif terhadap operasional perusahaan (Esti, 2020).

Seperti contoh kasus berikut, peristiwa ini terjadi di Solo Jawa Tengah (28-07- 2018). Ini diambil dari kisah salah seorang pengguna akun facebook berinisial NA, NA menceritakan ia berhenti dari pekerjaannya karena sang bos tempat NA bekerja menolak memasang bendera RI dengan alasan memasang bendera RI itu tidak penting dan itu merupakan perilaku yang bodoh dan kebetulan bos NA merupakan warga negara asing (WNA). NA merupakan salah satu karyawati yang bekerja di perusahaan pariwisata di Pulau Raja Ampat Kabupaten Raja Ampat, Papua Barat. NA memilih berhenti bekerja dari perusahaan tersebut karena merasa bahwa sang bos telah menghina negara Indonesia. Selain itu alasan lain yang memperkuat NA untuk resign adalah perusahaan tersebut kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Bos yang memiliki sikap yang tidak baik, organisasi tempat ia bekerja tidak memperhatikan kesejahteraan rakyat, hal tersebut merupakan faktor yang dapat menciptakan perasaan merasa tidak nyaman sehingga karyawan dan karyawati ingin melakukan resign. (www.Liputan.com)

Kasus kedua didapat dari tempat penelitian yaitu PT. Matahari Department Store, Tbk, Medan berjumlah 200 orang.

Berdasarkan hasil obeservasi dan pengetahuan pada beberapa orang karyawan/I yang bekerja di PT. Matahari Department Store, Tbk, Medan. Dimana mereka menjelaskan keinginan untuk pindah ataupun meninggalkan perusahaan tersebut karenakan upah karyawan dan karyawan yang kurang sejahtera, jam kerja lebih (lembur) yang tidak dibayarkan oleh pihak perusahaan dan akhirnya hal tersebut berdampak buruk pada motivasi karyawan dan karyawan dalam bekerja.

Dari data 3 (tiga) tahun terakhir didapatkan dari PT. Matahari Departement Store, Tbk, Medan. Pada tahun 2020 terdapat 3% yang keluar dari PT. Matahari Departement Store, Tbk, Medan, pada tahun 2021 terdapat 5% yang keluar dari PT. Matahari Departement Store, Tbk, Medan, pada tahun 2022 terdapat 10% yang keluar dari PT. Matahari Departement Store, Tbk, Medan.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan kasus yang dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan *turnover intention* yang meningkat setiap tahunnya disebabkan oleh beberapa masalah, seperti upah karyawan dan karyawan yang kurang sejahtera masalah kelebihan jam kerja yang tidak dibayarkan, sehingga karyawan dan karyawan tidak termotivasi dalam bekerja dan ini yang akan menjadi masalah jika tidak ditangani secara serius.

Tujuan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dalam jangka waktu tertentu adalah langkah pertama menuju perpindahan pekerjaan yang sebenarnya, menurut penelitian (Anis, 2019). Menurut (Alzayed & Murshid, 2017), niat karyawan untuk keluar dari perusahaan merupakan langkah pertama untuk benar-benar berhenti. Hal ini karena berbagai keadaan, termasuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan, ketidaktertarikan terhadap pekerjaan, dan kurangnya komitmen dari perusahaan, dapat menyebabkan keputusan karyawan untuk keluar. Ada banyak kontributor potensial terhadap niat pekerja dan manajer untuk meninggalkan organisasi, tetapi hanya dua (stres kerja dan beban kerja) yang dipertimbangkan di sini.

Salah satu unsur yang berkontribusi pada keinginan seseorang untuk meninggalkan posisinya saat ini adalah stres terkait pekerjaan. Investigasi terhadap 53 WNI yang bekerja sebagai driver internet di Yogyakarta (Padmarani, 2017). Temuan penelitian yaitu stres kerja memiliki efek positif dan substansial pada niat berpindah memperlihatkan stres kerja relatif kuat untuk memberi pengaruh kemauan pekerja dan perempuan untuk meninggalkan organisasi mereka saat ini demi organisasi yang mereka anggap lebih baik. Ketegangan di tempat kerja

menyebabkan ketidakpuasan dan pengunduran diri ketika mereka menjadi terlalu berat untuk ditanggung.

Beban kerja adalah elemen lain yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini, di samping stres. Temuan studi (Rosyad, 2017) pada 110 catering di PT. Cipta Sarina Vidi di Yogyakarta.

Beban kerja memberi pengaruh positif dan nyata pada turnover intention karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian; jika beban kerja pekerja terlalu berat, akan lebih banyak dari mereka yang cenderung meninggalkan pekerjaannya saat ini, begitu pula sebaliknya. Yang dimaksud dengan "beban kerja" merupakan total pekerjaan yang diharuskan selesai sesuai waktu yang ditetapkan. Selain itu juga dijelaskan dengan "jumlah tugas yang harus dilakukan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu" (Vanchapo, 2020). Beban kerja, menurut (Monika, 2018), adalah "proses dimana seorang individu melaksanakan tugas yang terkait dengan pekerjaan tertentu atau serangkaian posisi dalam kerangka waktu tertentu."

(Muslim, 2021) mengutip hasil penelitian sebelumnya yang sesuai pada riset sekarang ini. Di mana penelitian menunjukkan bahwa ketegangan pekerjaan dan kerja berlebihan berkontribusi pada

kemauan pekerja dalam menelusuri profesi di perusahaan lainnya. Ketika masalah di tempat kerja tidak ditangani secara langsung oleh manajemen, pekerja mengalami demoralisasi dan kebencian, yang berdampak negatif pada produktivitas. Jika mereka tidak dapat memenuhi harapan yang ditetapkan oleh perusahaan, para pekerja di bawah beban berat dapat mengalami kecemasan dan kebingungan.

Pengajuan hipotesa pada penelitian ini terdapat 2 (dua) yakni: 1) Hipotesis Mayor, terdapat pengaruh dari stres kerja dengan beban kerja pada *turnover intention* pada karyawan dan karyawan di PT. Matahari Department Store, Tbk, Medan, 2) Hipotesis Minor, ada pengaruh stres kerja dengan *turnover intention* terhadap karyawan dan karyawan di PT. Matahari Department Store, Tbk, Medan, dan b) ada pengaruh beban kerja dengan *turnover intention* pada karyawan dan karyawan di PT. Matahari Department Store, Tbk, Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Berdasarkan (Sugiyono, 2018), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan kepada filosofi positivisme yang diterapkan dalam meneliti sampel ataupun berbagai populasi,

mengumpul informasi dengan menerapkan instrument riset, menganalisa data secara kuantitatif ataupun statis, dan melakukan uji hipotesis yang sudah ditetapkan. Seperti namanya, penelitian kuantitatif sangat bergantung pada proses numerik, mulai dari pengumpulan data dan analisis hingga penyajian temuan.

Stres kerja dan beban kerja merupakan variabel bebas, sementara niat untuk keluar dari perusahaan merupakan variabel terikat dalam analisis ini. Peserta termasuk pekerja penuh dan paruh waktu di PT. Matahari Department Store Tbk.

Dua ratus orang yang bekerja di PT. Matahari Department Store Tbk di Medan merupakan populasi penelitian. Total sampling digunakan untuk tujuan ini. Total sampling digunakan untuk memilih sampel dari 133 peserta untuk penyelidikan ini. Peneliti memilih sampel menerapkan persamaan Slovin menggunakan margin of error 5% (0,05). 133 pekerja dan staf PT. Matahari Depatement Store. Tbk, Medan, dipilih secara acak untuk berpartisipasi dalam pengambilan sampel.

Penggunaan metode skala berguna dalam mengumpul data yang dibutuhkan pada penelitian ini. Untuk mengumpulkan informasi, pemakaian skala likert tepat untuk penelitian ini. Berdasarkan (Sugiyono, 2018), skala Likert adalah skala yang diterapkan dalam pengukuran

bagaimana perasaan orang terhadap suatu fenomena sosial. Setiap opsi respons dinilai berdasarkan seberapa baik opsi tersebut menjelaskan, mendukung, atau menolak pernyataan yang dimaksud.

Penelitian ini menggunakan skala untuk mengukur pengaruh stres dan beban kerja karyawan terhadap keputusan mereka untuk meninggalkan posisi mereka saat ini. Ketiga skala menggunakan pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*, dengan empat alternatif jawaban, yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

1. Turnover Intention

Variabel ini diukur berdasarkan dimensi dijelaskan dari (Mobley, 1986) yakni *Thinking of Quitting, Intention to Search dan Intention to Quit*.

Tabel. 1 Blueprint Skala Turnover Intention

No	Dimensi	Butir-Butir Pernyataan		Jumlah Aitem
		Favourable	Unfavourable	
1.	<i>Thinking Of Quitting</i>	1,18,24,10,30	21,8,13,2,9	10
2.	<i>Intention To Search</i>	7,19,28,15,3	11,20,16,5,23	10
3.	<i>Intention To Quit</i>	6,25,14,9,22	27,17,4,12,26	10
Total		15	15	30

2. Stres Kerja

Variabel ini diukur berdasarkan dimensi yang dijelaskan menurut (Robbins, 2011) yakni: gejala fisiologis, psikologis serta perilaku.

Uji Validitas Instrumen

1. Skala untuk mengungkap *Intention Turnover*

Jumlah produk yang diperiksa adalah 36. Uji validitas menampilkan 36 dari 36 item adalah sah, yakni: “aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36.” Hal tersebut relevan pada pernyataan Azwar (2014), yang mencatat nilai r yaitu 0,30 atau lebih rendah menunjukkan validitas yang baik. Saat melakukan pemeriksaan validitas ini, kami menggunakan pendekatan korelasi item total yang dikoreksi, yang mengungkapkan item yang valid dalam tabel berdasarkan nilai r minimal 0,30 dan rentang 0,4950,868. Semua nomor item sah berdasarkan nilai ini. Metode *Alpha Cronbach* digunakan untuk menentukan tingkat kepercayaan. Skala niat berpindah memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,986, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi. Ini menunjukkan validitas skala untuk digunakan dalam studi ilmiah.

Tabel 4. *Blueprint* Skala *Turnover Intention* yang Sah dan Gugur

No.	Aspek	Butir-Butir Pernyataan				Jumlah Sah
		Favorable		Unfavorable		
		Sah	Gugur	Sah	Gugur	
1	<i>Thinking Of Quitting</i>	1, 9, 36, 29, 4, 13	-	20, 35, 8, 31, 6, 24	-	12
2	<i>Intention To Search</i>	12, 3, 30, 28, 16, 23	-	14, 18, 33, 7, 10, 22	-	12
3	<i>Intention To Quit</i>	32, 11, 25, 5, 26, 17	-	15, 2, 34, 27, 19, 21	-	12
Total		18	0	18	0	36

2. Skala untuk mengungkap Stres Kerja

“Jumlah aitem yang diuji adalah sebanyak 36 aitem. Hasil uji coba validitas menunjukkan bahwa 36 dari 36 aitem sah, yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36.” Item yang valid bisa diketahui dalam tabel korelasi total item yang dikoreksi sesuai nilai r minimum 0,30 dan nilai r berkisar antara 0,659 hingga 0,838, seperti yang digunakan dalam uji validitas ini. Semua item dapat dianggap sebagai angka jika nilai ini benar. Metode *Cronbach Alpha* umumnya digunakan untuk pengujian ketergantungan. Koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk skala stres di tempat kerja ditemukan sebesar 0,982. Ini menunjukkan bahwa skala dapat digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian dengan mudah.

Tabel 5. *Blueprint* Skala Stres Kerja yang Sah dan Gugur

No.	Aspek	Butir-Butir Pernyataan				Jumlah Sah
		Favorable		Unfavorable		
		Sah	Gugur	Sah	Gugur	
1	Gejala Fisiologis	8, 33, 16, 10, 20, 14	-	7, 19, 35, 28, 2, 22	-	12
2	Gejala Psikologis	26, 18, 9, 30, 5, 29	-	11, 4, 25, 32, 23, 31	-	12
3	Gejala Perilaku	13, 21, 36, 27, 12, 6	-	17, 3, 24, 15, 34, 1	-	12
Total		18	0	18	0	36

3. Skala untuk mengungkap Beban Kerja

Ada total 32 item tes. 35 dari 36 item ditemukan asli dalam uji validitas, termasuk yang berikut: aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,

20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36. Hal ini didukung oleh temuan Azwar (2014) menjelaskan koefisien validitas (r) di atas 0,30 diterima secara umum.

Pengujian validitas ini menerapkan teknik korelasi total item terkoreksi, yang mana item yang reliabel diidentifikasi melalui tabel yang kolomnya diberi label dengan nilai mulai dari $r=0,30$ hingga $r=0,883$. Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa butir 33 tidak valid. Dalam penilaian reliabilitas diterapkan model *Alpha Cronbach*. Alpha Cronbach = 0,9881 pada Skala Keandalan Tempat Kerja. Ini menunjukkan bahwa skala kuantitatif dapat menjadi alat penelitian yang berguna.

Tabel 6. *Blueprint* Skala Beban Kerja yang Sahih dan Gugur

No.	Aspek	Butir-Butir Pernyataan				Jumlah Sahih
		Favourable		Unfavourable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Beban Waktu	11, 28, 3, 7, 20, 17	-	8, 21, 16, 29, 5	33	11
2	Mental Beban Usaha	9, 23, 14, 32, 13, 25	-	10, 19, 24, 30, 27, 4	-	12
3	Beban Tekanan Psikologi	12, 2, 6, 26, 31, 35	-	22, 34, 1, 36, 15, 18	-	12
Total		18	0	17	1	35

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan tanggal 26 April 2023 pada karyawan/i PT. X sebanyak 133 karyawan. Pengumpulan data diawali dari permohonan izin sebelumnya dengan bapak/ibu pimpinan dari PT. X untuk melaksanakan penelitian. Selanjutnya, peneliti menyerahkan tautan

yang berisi skala penelitian untuk dibagikan pada subjek penelitian. Adapun tabel pemberian nomor terbaru skala *turnover intention*, stres kerja, beban kerja.

Tabel 7. *Penomoran* Baru Skala *Turnover Intention*

No.	Aspek <i>Turnover Intention</i>	Butir-Butir Pertanyaan		Jumlah Aitem
		Favourable	Unfavourable	
1	<i>Thinking of Quitting</i>	15, 35, 23, 27, 19, 1	2, 14, 6, 10, 24, 32	12
2	<i>Intention to Search</i>	4, 13, 7, 21, 11, 33	28, 3, 16, 22, 18, 30	12
3	<i>Intention to Quit</i>	17, 29, 36, 25, 31, 9	20, 5, 26, 8, 34, 12	12
Total		18	18	36

Tabel 8. *Penomoran* Baru Skala Stres Kerja

No.	Aspek Stres Kerja	Butir-Butir Pertanyaan		Jumlah Aitem
		Favourable	Unfavourable	
1	Gejala Fisiologis	5, 25, 10, 19, 22, 1	30, 7, 36, 16, 34, 4	12
2	Gejala Psikologis	3, 21, 27, 8, 29, 35	18, 14, 33, 11, 24, 31	12
3	Gejala Perilaku	6, 15, 12, 32, 23, 17	13, 2, 26, 9, 20, 28	12
Total		18	18	36

Tabel 9. *Penomoran* Baru Skala Beban Kerja

No.	Aspek Beban Kerja	Butir-Butir Pertanyaan		Jumlah Aitem
		Favourable	Unfavourable	
1	Beban Waktu	22, 10, 24, 30, 4, 16	13, 27, 7, 19, 1	11
2	Mental Beban Usaha	35, 32, 8, 28, 18, 14	15, 33, 5, 25, 11, 21	12
3	Beban Tekanan Psikologi	20, 12, 34, 6, 26, 2	3, 29, 31, 17, 23	12
Total		18	17	35

Analisis regresi linier berganda diterapkan dalam menganalisa data bagi penyelidikan ini. Dengan menggunakan strategi ini, kita dapat menganalisis interaksi dari ketiga faktor tersebut. Versi *Windows SPSS Statistics 25.00* digunakan untuk analisis ini

1. Deskripsi Data Penelitian

Ada 36 pertanyaan pada skala niat berpindah, masing-masing dengan kisaran 1-4 kemungkinan poin. Rata-rata hipotetis

$(36+144):2=90$, dengan batas atas dan bawah masing-masing 36x1 dan 36x4. Studi ini memiliki standar deviasi hipotetik $(144-36) : 6 = 18$.

Tabel 10. Perbandingan Nilai Empirik dan *Turnover Intention*,
Stres Kerja dan Beban Kerja

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
<i>Turnover intention</i>	61	144	108.75	26.578	36	144	90	18
Stres Kerja	59	144	107.58	21.939	36	144	90	18
Beban Kerja	55	140	103.50	24.723	35	140	87.5	17.5

Skor rata-rata yang dilaporkan sendiri subjek pada skala intensi berpindah adalah 108,75, dengan standar deviasi empiris 26,578. Dapat dikatakan bahwa *turnover intention* subjek penelitian lebih tinggi dari nilai rata-rata populasi secara keseluruhan karena analisis mendapatkan rata-rata empiris > rata-rata hipotetik, atau $108,75 > 90$.

Ada total 36 pertanyaan yang membentuk skala stres kerja, yang masing-masing dapat dijawab dengan angka antara 1 dan 4. Batas atas dan bawah adalah 361 sampai 364, atau 36 sampai 144, dengan rata-rata hipotetis 90 berdasarkan pada produk dari dua angka ini, $(36+144)$. Studi ini memiliki standar deviasi hipotetik $(144-36) : 6 = 18$. Rata-rata empiris 107,58 ditemukan dengan menggunakan skor responden pada skala stres kerja, dengan standar deviasi empiris 21,939. Karena analisis skala stres kerja menghasilkan rata-rata empiris > rata-rata hipotetis, atau

$21,939 > 90$, maka stres kerja partisipan lebih besar daripada nilai rata-rata populasi secara keseluruhan.

Ada 35 pertanyaan pada skala beban kerja, masing-masing dengan empat kemungkinan jawaban mulai dari satu hingga empat poin. Batas atas dan bawah masing-masing adalah 35x1 dan 35x4, atau 35 dan 140, dengan kemungkinan nilai tengah $(35+140) : 2 = 87,5$. Penelitian ini memiliki standar deviasi hipotetik $(140-35) : 6 = 17,5$. Rerata empiris beban kerja subjek pada skala tersebut adalah 103,50, dengan standar deviasi 24,723. Berdasarkan hasil analisis, beban kerja subjek penelitian lebih tinggi dari nilai rata-rata populasi secara keseluruhan (mean empiris > mean hipotetik, atau $103,50 > 87,5$). Selanjutnya, masing-masing variabel diklasifikasikan kedalam 3 (tiga) kategori yakni tinggi [$X \geq (1\sigma + \mu)$], sedang [$(\mu - 1\sigma) \leq X < (1\sigma + \mu)$] dan rendah [$X < (\mu - 1\sigma)$].

Standar deviasi hipotetik dalam skala *turnover intention* yaitu $\sigma = (144-36) : 6 = 18$ serta mean hipotetik yaitu $\mu = (36+144) : 2 = 90$. Berdasarkan perhitungan tersebut bisa dihitung sesuai rumus yang sudah dijelaskan tersebut, maka didapatkan $x < (90-18) = x < 72$, $72 \leq x < 108$, dan $x \geq 108$. Berdasarkan batas-batas interval nilai tersebut, maka kategorisasi *turnover intention* bisa ditinjau dalam tabel 11

Tabel 11. Kategorisasi Turnover Intention

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Total (n)	Persentase
Turnover Intention	$x < 72$	Rendah	20	15.0
	$72 \leq x < 108$	Sedang	46	34.6
	$x \geq 108$	Tinggi	67	50.4
Jumlah			133	100

Tabel 11 memperlihatkan bahwa dari 133 responden penelitian, 20 karyawan atau 15.0 persen memiliki *turnover intention* yang rendah, 46 karyawan atau 34.6 persen memiliki *turnover intention* sedang dan 67 karyawan atau 50.4 persen memiliki *turnover intention* yang tinggi. Artinya, dominasi responden mempunyai *turnover intention* kategori sedang 50.4 persen.

Standar deviasi hipotetik dalam skala stres kerja yaitu $\sigma = (144-36): 6 = 18$ serta mean hipotetik yaitu $\mu = (144+36): 2 = 90$. Berdasarkan perhitungan tersebut bisa dihitung sesuai rumus yang sudah dijelaskan tersebut, maka didapatkan $x < (90/18) = x < 72$, $72 \leq x < 108$, dan $x \geq 108$. Berdasarkan batas-batas interval nilai di atas, maka kategorisasi stres kerja bisa ditinjau dalam tabel 12 berikut.

Tabel 12. Kategorisasi Stres Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Total (n)	Persentase
Stres Kerja	$x < 72$	Rendah	7	5.3
	$72 \leq x < 108$	Sedang	59	44.4
	$x \geq 108$	Tinggi	67	50.4
Jumlah			133	100

Tabel 12 memperlihatkan bahwa dari 133 responden penelitian, 7 karyawan atau 5.3 persen memiliki stres kerja yang rendah, 59 karyawan atau 44.4 persen memiliki stres kerja sedang dan 67 karyawan atau 50.4

persen memiliki stres kerja yang tinggi. Dengan demikian, mayoritas responden memiliki stres kerja kategori tinggi 50.4 persen.

Standar deviasi hipotetik dalam skala beban kerja yaitu $\sigma = (140-35): 6 = 17.5$ dan mean hipotetik yaitu $\mu = (140+35): 2 = 87.5$. Berdasarkan perhitungan tersebut bisa dihitung sesuai rumus yang sudah dijelaskan tersebut, maka didapatkan $x < (87.5-17.5) = x < 70$, $70 \leq x < 105$ dan $x \geq 105$. Berdasarkan batas-batas interval nilai tersebut, maka kategorisasi beban kerja bisa ditinjau dalam tabel 13 berikut.

Tabel 13. Kategorisasi Beban Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Total (n)	Persentase
Beban Kerja	$x < 70$	Rendah	22	16.5
	$70 \leq x < 105$	Sedang	46	34.6
	$x \geq 105$	Tinggi	65	48.9
Jumlah			133	100

Tabel 13 memperlihatkan bahwa dari 133 responden penelitian, 22 karyawan atau 16.5 persen mempunyai rendahnya beban kerja, 46 karyawan ataupun 34.6 persen mempunyai beban kerja sedang serta 65 karyawan atau 48.9 persen memiliki beban kerja yang tinggi. Dengan demikian, mayoritas responden memiliki beban kerja kategori tinggi 48.9 persen

2. Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi

Pada penelitian ini, sebelumnya peneliti menguji asumsi dalam melihat terdapat tidaknya penyimpangan informasi yang didapat melalui alat pengumpul data.

a. Uji Normalitas

Nilai residual setelah regresi diperiksa dengan uji normalitas untuk melihat apakah mengikuti distribusi normal. Analisis grafik (plot P-P normal) dan Uji Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk memeriksa normalitas distribusi. Bila $p > 0,05$, maka data dianggap normal (Priyatno, 2011). Nilai residual berdistribusi normal yang ditentukan dengan uji normalitas yang menghasilkan koefisien KS-Z (Uji Statistik) = 0,065 dengan sig. 0,200 untuk tes dua arah 2 ($> 0,05$).

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Turnover Intention					
Stres Kerja	6.449	0.065	0.200	$p > 0.05$	Sebaran Normal
Beban Kerja					

b. Uji Multikolinearitas

Dalam regresi, pengujian multikolinearitas menentukan apakah variabel independen berkorelasi satu sama lain. Untuk melakukan ini, kita dapat menggunakan kriteria berikut untuk menganalisis taraf toleransi dan FaktorA Inflasi Varians (VIF): Multikolinearitas muncul jika taraf toleransi melebihi 0,104 ataupun VIF di bawah 10 (Priyatno, 2011). Tabel 15 menunjukkan hasil analisis multikolinearitas.

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0.104	9.632
Beban Kerja	0.104	9.632

Tabel 15 menunjukkan bahwa baik stres kerja maupun beban kerja memiliki nilai VIF sebesar 9,632 (tertinggi) dan 9,632 (terendah). Karena tidak terdapat taraf VIF yang melebihi nilai 10, multikolinearitas bukanlah masalah besar. Temuan ini memberikan bukti konklusif tidak terdapat hubungan nyata dari variabel independen yang dipertimbangkan di sini.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 16. Hasil Pengujian Autokorelasi

Durbin-Watson	Nilai Statistik	Keterangan
2.101	$DU < D < 4-DU$	Asumsi non-autokorelasi

Pengujian autokorelasi diterapkan dalam melihat apakah observasi berurutan waktu pada model regresi linier menunjukkan korelasi residual satu sama lain (Priyatno, 2011). Adapun nilai Durbin-Watson yang diperoleh melalui pengujian tersebut: “DL (1.687) < DW (2.101) < 4 – DU (1.748), maka asumsi non-autokorelasi terpenuhi.”

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 17. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Sig. (2-tailed)	Nilai Statistik	Keterangan
Stres Kerja	0.435	$p > 0.05$	Tidak adanya heteroskedastisitas
Beban Kerja	0.691	$p > 0.05$	Tidak adanya heteroskedastisitas

Variabel independen dan residualnya dapat dikorelasikan sebagai bagian dari uji koefisien korelasi Rho Spearman untuk heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak muncul jika tingkat signifikansi dari variabel independen dan residual di atas 0,05 (Priyatno, 2011). Baik stres kerja ($p = 0,435$) maupun beban kerja ($p = 0,691$) mempunyai nilai signifikan di atas 0,05, dibuktikan dalam tabel di atas. Tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas, karena tingkat signifikansinya di atas 0,05.

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan setelah pengujian asumsi selesai. Investigasi ini menggunakan strategi analisis regresi multivariat untuk menguji hipotesis.

a. Hipotesis Mayor

Dari hasil regresi didapatkan hasil hipotesis mayor, ada hubungan dari stres kerja serta beban waktu pada *turnover intention* yang dinyatakan dengan nilai $F = 1056.878$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$), Namun taraf Adjusted R Square senilai 0,941 menampilkan stres kerja dan beban kerja dengan efektif memberi kontribusi senilai 94% pada *turnover intention* dan sisa yang didapat senilai 6% ditentukan dari pengaruh faktor tambahan yang belum dieksplorasi. Hasil analisa regresi ditampilkan dalam Tabel 18:

Tabel 18. Hasil Analisis Regresi

F	Sig
1056.878	.000

Tabel 19. Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971	.942	.941	6.446

b. Hipotesis Minor

Hasil analisa hipotesa minor bisa diambil kesimpulan yaitu: “Terdapat hubungan positif antara stres kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai

a. $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan $\beta = 0.511$ yang berarti hipotesis diterima.

b. Terdapat hubungan positif antara beban kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan $\beta = 0.473$ yang berarti hipotesis diterima.” Hal tersebut bisa ditinjau dalam Tabel 20 berikut:

Tabel 20. Hasil Analisa Nilai β Korelasi

Variabel	β	Sig.
Stres Kerja	0.511	0.000
Beban Kerja	0.473	0.000

Pembahasan

Ditemukan korelasi antara beban kerja dengan niat keluar, dengan nilai F senilai 1056,878 dan P senilai 0,000, berdasarkan survei dan wawancara dengan 133 pekerja di PT. X. Ini berarti bahwa ketegangan dan beban kerja yang tinggi terkait dengan tingkat perputaran yang tinggi, dan ketegangan dan beban kerja yang rendah terkait dengan tingkat perputaran yang rendah. Pada analisis ini, Adjusted R

Square memiliki nilai koefisien determinasi senilai 0,941. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor pertama diterima karena pemeriksaan data menampilkan terdapat hubungan positif dari stres kerja dengan niat keluar perusahaan ($r = 0,511$, $p = 0,000$). Suciati dkk. (2015) menemukan bahwa niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini meningkat ketika mereka mengalami stres di tempat kerja. Dengan nilai 0,473 dan nilai $p = 0,000$, bisa diambil kesimpulan hipotesa minor kedua terdukung, yang menjelaskan turnover intention berkorelasi positif dengan beban kerja. Beban kerja, menurut studi yang dilakukan oleh Qureshi et al. (2012), mempengaruhi orang untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk yang baru.

Berdasarkan kategorisasi *turnover intention*, terlihat bahwa dari 133 responden ada 46 karyawan atau 34.6 persen karyawan memiliki tingkat *turnover intention* yang sedang dan 67 karyawan atau 50.4 persen karyawan memiliki *turnover intention* tinggi. Karena kebahagiaan kerja, minat pada pekerjaan, dan dedikasi organisasi itu sendiri adalah semua elemen yang memengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya, niat berpindah adalah awal sebenarnya dari seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. (Alzayed &

Murshid, 2017). Hasil pengamatan dan wawancara kepada karyawan/i di PT. X terlihat bahwa karyawan dan karyawan/i mempunyai *turnover intention* yang tinggi. Hal tersebut ditinjau berdasarkan hasil dari angket penelitian yang menunjukkan bahwa mereka merasa stres, kelelahan bekerja, tuntutan pekerjaan yang banyak upah lembur terkadang tidak di bayar

Berdasarkan kategorisasi stres kerja terlihat bahwa, dari 133 responden ada 59 karyawan atau 44.4 persen memiliki stres kerja yang sedang dan 67 karyawan atau 50.4 persen memiliki stres kerja tinggi. Menurut studi oleh Wasposito, et al. (2013), niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini secara positif dipengaruhi oleh tingkat stres kerja mereka saat ini. Ini berarti bahwa ketika stres di tempat kerja meningkat, demikian pula kemungkinan karyawan akan meninggalkan posisi mereka saat ini. Studi ini menyimpulkan bahwa stres kerja berkontribusi terhadap niat berpindah dengan rata-rata 36%, dengan sisa 64% disebabkan oleh faktor-faktor di luar lingkup model persamaan regresi linier sederhana yang menguji hipotesis. Secara paralel, nilai-R yang direvisi adalah 0,354. Tingkat stress yang tinggi dialami oleh PT. personel X. Stres kerja, menurut temuan penelitian (Qureshi et al., 2012), adalah sebuah indikasi ataupun perkiraan yang

berkembang pada diri seseorang pekerja bahkan mampu berpengaruh pada sebuah usaha.

Berdasarkan kategorisasi beban kerja terlihat bahwa dari 133 responden penelitian, 46 karyawan atau 34.6 persen memiliki beban kerja sedang dan 65 karyawan atau 48.9 persen memiliki tingginya beban kerja. Hal tersebut disebabkan sebab beban kerja yang berat, waktu kerja yang tak sesuai kontrak diawal, kelelahan yang berlebihan, target yang harus diselesaikan sehingga harus bekerja lebih sehingga menyebabkan beban kerja. Penelitian sebelumnya dari Irvianti dan Verina (2015) menjelaskan beban kerja berpengaruh signifikan dan searah (positif) pada kemungkinan seorang pekerja memutuskan untuk meninggalkan posisinya saat ini. Maka dari itu, kesimpulannya beban kerja mempengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan, dan beban kerja mempengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan. Mengingat hal tersebut di atas, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa stres terkait pekerjaan dan beban kerja berperan dalam keputusan calon pencari kerja. Muslim, M. (2021) menemukan bahwa niat karyawan untuk keluar dari PT. Sunggong Logistics Jakarta secara signifikan dipengaruhi oleh stres kerja dan beban kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Temuan menunjukkan bahwa ketegangan pekerjaan dan kerja berlebihan berkontribusi pada keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan mereka saat ini. Stres kerja dan beban kerja memberikan kontribusi efektif sebesar 94 persen terhadap turnover intention, yang ditunjukkan dengan nilai $F = 1056,878$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sedangkan nilai Adjusted R Square = 0,941, yang menunjukkan bahwa sisanya 6 persen yang ditentukan dari faktor lain yang tidak diperiksa. Studi tentang hipotesis nol awal memperoleh kesimpulan berikut: ada hubungan positif dari stres kerja pada *turnover intention* dengan nilai ($\beta = 0.511$, $p = 0.000$). Hasil yang didapat berdasarkan hipotesa minor kedua yakni ada hubungan positif dari beban kerja pada *turnover intention* dan nilai ($\beta = 0.473$, $p = 0.000$).

Saran

Peneliti berharap pada PT. X agar lebih memperhatikan karyawan, memperhatikan jam kerja, memberikan upah lembur yang sesuai dan memberikan pelatihan pada karyawan, memberikan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan karyawatnya, agak masalah turnover intention pada karyawan dan karyawati semakin berkurang.

Bagi peneliti berikutnya disarankan meneliti riset serupa dengan melibatkan berbagai faktor lainnya yang berkaitan pada *turnover intention* seperti usia, jenis kelamin dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzayed, M., & Murshid, M., A. (2017). Factors Influencing Employees' Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait. *European Journal of Business and Management*, 10(1), 17-31.
- Anis, K. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Norgantara Prima Perkasa Semarang.
- "Cerita Karyawan Berhenti Kerja Lantaran Si Bos Melecehkan Bendera RI" (SoloPos.com,2018)
- Esti, K., Supawi, P., & Sholichul, H. (2020). *Turnover Intention* PT. EFRATA Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 3 No. 1 April 20
- Gawron, V. J. (2008). Human performance, workload and situational awrennes measures handbook (2nd ed.) London: CRC Press.
- Irvianti, Lasksmi. S.D., Verina, dan Renno Eka. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1): 117-126
- Mobley, William H. 1986. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendalian. Cetakan pertama. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Monika, S. (2018). Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Artikel Universitas Komputer Indonesia
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 24 No. 3*. diakses pada tanggal 21 April 2022.
- Ni, L.T.R., & Made, S.P. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998 ISSN: 2302-8912*.
- Padmarani, S., A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Dukungan Social Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Driver Online Nusantara. Strata-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Quereshi, M.I., Jamil, R. A., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., and Zaman, K. 2012. Job Stres, Workload, Environment and Employees Turnover intentions: Destiny or Choice. *Jurnal of Management Info*, 65(8): 230-241
- Ristiana, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres, Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Tegal. UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyad, A., C. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Cipta Sarina Vidi. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Tidak diterbitkan.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Vanchapo, A., R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Suciati., Andi Tri Haryono., dan Maria Magdalena Minarsih. 2015. Pengaruh Job Insecurity dan Stres kerja Terhadap Turnover intention Pegawai pada karyawan PT. Berkat Abadi Surya (1): 97-115
- Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal administrasi bisnis*, 1(1): 1-12
- Waspodo, Agung AWS., Nurul Chotimah Handayani dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4