

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI OLEH STRESS KERJA

(Studi Kasus Pada PT Indomarco Prismatama Kota Magelang)

SKRIPSI

**Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Drajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:

Efnina Putri Agustin

NPM. 17.0101.0067

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2022

BAB I PENDAHULUAN

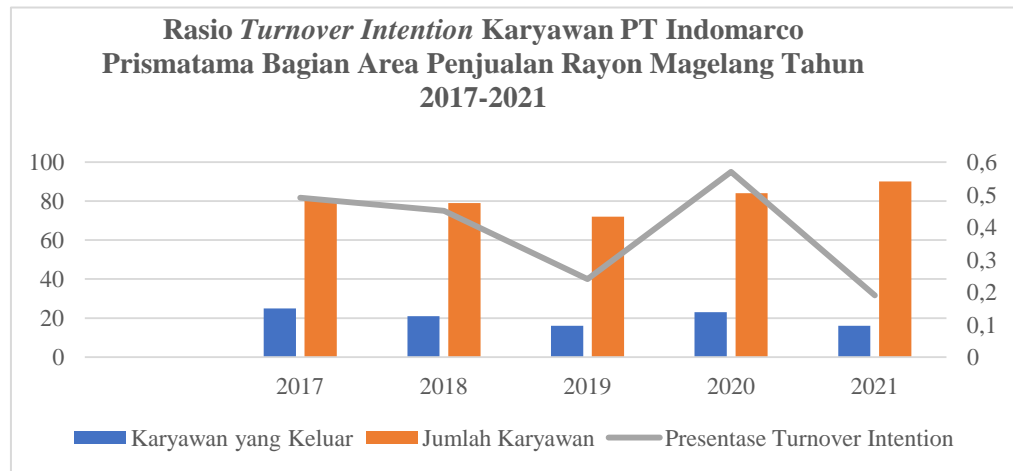
A. Latar Belakang Masalah

Tingginya turnover intention pada suatu perusahaan merupakan permasalahan besar yang dihadapi oleh seluruh perusahaan yang berdampak pada aktifitas dan produktifitas. Perusahaan akan merasa terbebani jika mengetahui karyawannya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, apalagi karyawan tersebut dapat digolongkan karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan dan memiliki kualitas kerja yang baik. Banyak kerugian yang akan ditanggung oleh perusahaan jika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal utama yang akan menjadi permasalahan dalam perusahaan adalah dana yang dikeluarkan perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen karyawan sampai dengan berbagai pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan sia-sia.

Turnover intention harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. (Cahyaningrum, 2018). *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan karyawan, suasana

kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Azizaturrahma et al., 2020). Hasil riset yang dilakukan oleh Dale (2017) yang menyatakan bahwa hanya terdapat 25% karyawan milenial yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan dimana mereka bekerja. Sedangkan 66% nya hanya terlibat sebagian dan sisa 9% menolak terlibat. Generasi ini mudah sekali untuk berpindah atau keluar dari pekerjaannya apabila merasa tidak nyaman.

Persoalan mengenai tingginya *turnover intention* karyawan juga dialami oleh PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Magelang yang merupakan salah satu perusahaan di bidang retail. PT. Indomarco Prismatama sendiri telah memiliki beberapa cabang outlet retail di Indonesia. Perusahaan dengan kurang lebih 90 karyawan per rayon ini tidak luput dari persoalan tentang bagaimana mempertahankan karyawannya. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Manajer HRD (*Human Resource Development*) PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Magelang yang mengungkapkan bahwa *turnover intention* di perusahaannya masih tergolong tinggi. Tingginya *turnover intention* PT Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Magelang juga ditunjukkan dari data jumlah karyawan keluar tahun 2016-2021, berikut ini:



Sumber: PT Indomarco Primastama Kota Magelang, 2022 (diolah)

Gambar 1.1 Rasio *Turnover Intention* Karyawan PT Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Magelang Tahun 2017-2021

Berdasarkan dari grafik di atas bahwa jumlah *turnover* karyawan pada PT Indomarco Primastama Magelang menunjukkan bahwa tahun 2017 sebanyak 25 karyawan yang keluar, tahun 2018 sebanyak 21 karyawan, 2019 sebanyak 16 karyawan, 2020 sebanyak 23 karyawan dan 2021 sebanyak 16 karyawan. hal tersebut dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut mengalami variasi setiap tahunnya. Sehingga dapat diartikan bahwa data jumlah karyawan keluar dari PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Magelang di atas menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* perusahaan ini masih terbilang tinggi. Prawitasari (2016) mengemukakan bahwa yang di maksud *turnover intention* yaitu porsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non-voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Umumnya tingkat *turnover intention* dikatakan tinggi apabila nilainya lebih dari 10% per tahun.

Cahyaningrum (2018) menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang memengaruhi tingkat *turnover intention* sebuah perusahaan, yaitu: kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, beban kerja, *job insecurity*, konflik kerja, stres kerja, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional.

Stres kerja akan memberikan dampak yang negatif baik pada individu karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami tekanan berat dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini akan memberikan kerugian bagi perusahaan apabila tidak menjadi perhatian perusahaan. Sejalan dengan pendapat Purba (2019) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres terlalu besar, prestasi kerjanya akan menurun. Hal ini dikarenakan stres dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya tidak teratur yang berakibat munculnya intensi pindah kerja (*turnover*).

Dewi & Sriathi (2019) menjelaskan bahwa meminimalkan peran stress adalah dimensi kunci dari kesejahteraan individu dan keberhasilan perusahaan. Pendapat ini juga diperkuat dengan hasil

penelitian Nur'aini (2016) yang menyatakan adanya dampak positif dari stres kerja dimana semakin tinggi stress karyawan dalam bekerja akan mendorong peningkatan karyawan untuk melakukan pindah kerja. Namun penelitian Kurniawati et al (2018), memberikan hasil sebaliknya bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap intensi turnover.

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Semakin banyak beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak tidak nyaman terhadap perusahaan. Pekerjaan yang dibebankan melampaui batas kemampuannya akan memicu niat keluar dari pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati et al., (2018) dan Riani & Putra (2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizky et al., (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Karyawan PT Indomarco Prismatama mempunyai beban kerja yang tinggi. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan peneliti yang menunjukkan bahwa karyawan PT Indomarco

Prismatama mempunyai jam kerja yang tidak menentu dengan sistem pembagian jam kerja yang berubah-ubah selama 24jam (*shifting*). Selain harus bekerja di lapangan karawan PT Indomarco Prismatama juga harus memberikan laporan baik lisan maupun tulisan kepada atasan. Karyawan juga dituntut untuk menguasai area kerja dan adanya persaingan yang semakin ketat untuk menduduki jabatan yang diinginkan.

Beban kerja juga tinggi tentunya akan berdampak pada stres kerja yg tinggi juga sehingga mendorong adanya *turnover intention*. Stress kerja merupakan hal yang dialami oleh karyawan karena beban yang ditanggung karyawan terlalu tinggi sehingga mengganggu pola berfikir yang dialami karyawan. Tingkat stres yang tinggi akan berpengaruh terhadap niat karyawan untuk keluar yang akan berakibat ruginya perusahaan. Dengan begitu perusahaan akan melakukan perekrutan kembali dan karyawan yang baru akan melakukan adaptasi lagi terhadap pekerjaan barunya.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifiani et al., (2019) dan Riani & Putra (2017) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dampak positif stres kerja pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif

stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis sehingga dapat berakibat *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian sebelumnya, peneliti akan menguji mengenai **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja (Studi Kasus Pada PT Indomarco Prismatama Kota Magelang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah stress kerja memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja yang dapat memediasi beban kerja terhadap *turnover intention*.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya agar dapat menambah pengetahuan, wawasan dan diharapkan dapat sebagai referensi karya ilmiah penelitian selanjutnya, terkait dengan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stress kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi bahan masukan bagi perusahaan yang dijadikan sebagai tempat penelitian. Melihat masalah yang timbul karena beban kerja yang mempengaruhi perputaran karyawan yang dimediasi oleh stress kerja, maka penelitian ini dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan di perusahaan serta mengatasi hal yang menghambat kinerja perusahaan

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai uraian tentang pendahuluan yang meliputi judul penelitian berdasarkan dengan fenomena yang terjadi, rumusan masalah, tujuan dari dilakukannya penelitian, manfaat serta sistematika pembahasan dari sebuah penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi mengenai uraian tentang sebuah landasan dasar untuk menganalisis suatu masalah penelitian yang dapat berupa kajian terori, penelitian sebelumnya, kerangka pikir hingga merumuskan sebuah hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai uraian tentang bagaimana gambaran umum dalam melakukan tahap penelitian secara deskriptif yang berdasarkan pada populasi dan sampel, informasi penelitian, pengukuran variabel penelitian, teknik analisis dalam pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai uraian tentang sebuah hasil analisis data yang didukung oleh SPSS berupa statistic deskriptif terhadap variabel penelitian, hasil dari persamaan regresi linier berganda, hasil hipotesis dan pembahasan dari

statistic yang dijabarkan.

BAB V KESIMPULAN

Berisi bagian penutup dari abstrak yang berupa sebuah kesimpulan, keterbatasan dari penelitian tersebut serta saran terhadap penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang proses bagaimana menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Gibson, 2017). Teori atribusi diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dari cara-cara kita menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) kesuatu perilaku tertentu (Kelley, 2017). Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang bisa menjelaskan perilaku orang lain atau dirinya sendiri Adintya et al (2019), yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal maka akan terlihat pengaruhnya terhadap perilaku individu (Gibson, 2017). Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial yang dikenal dengan nama *dispositional attributions* dan *situational attributions* Gibson (1994), Adintya et al (2019) atau penyebab internal dan eksternal (Authar, 2019). *Dispositional attributions* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, motivasi. *Situational attributions* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang

mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor (Kelley, 2017):

a) Konsensus (*consensus*): perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi serupa merespon dengan cara yang sama.

b) Kekhususan (*distinctiveness*): perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.

c) Konsistensi (*consistency*): perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu (konsisten).

Salah satu yang menarik dari teori atribusi ini adalah adanya kekeliruan (galat, sasaran) atau prasangka (bias, sikap berat sebelah) yang menyimpang atau mendistorsi atribut perilaku (Authar, 2019). (Gibson, 2017) menyatakan bahwa attributional bias sebagai tendensi untuk lebih menyukai satu tipe penjas perilaku daripada tipe yang lain karena keterbatasan informasi terhadap situasi atau individu. Terdapat dua bias dalam atribusi (Authar, 2019) yaitu:

a) Kekeliruan atribusi mendasar; kecenderungan meremehkan faktor-faktor eksternal dan membesar-besarkan pengaruh faktor internal ketika melakukan penilaian perilaku seseorang.

b) Prasangka layanan diri (*self-serving bias*); kecenderungan bagi individu untuk menghubungkan kesuksesan mereka dengan faktor internal sementara menyalahkan faktor eksternal atas kegagalan mereka.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka, kejadian yang dialami dan melihat hubungan yang saling mempengaruhi. Intensi turnover ditentukan oleh penyebab dari diri seseorang atau dalam perusahaan (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi. Atribusi eksternal antara lain adalah nilai sosial, kondisi sosial dan pandangan masyarakat.

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan proses atau aktivitas seseorang yang perlu diselesaikan dengan jangka waktu tertentu. Beban kerja mengacu terhadap banyaknya pekerjaan yang di berikan kepada pegawai agar melakukan tugas pekerjaanya (Tulangow et.al., 2018). Dengan beban kerja yang berat akan menjadikan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya. Untuk itu akan menjadikan ketidakpuasan kerja karena adanya

beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan seseorang dan imbalan yang diberikan tidak sesuai pekerjaannya dan berakibat pada keinginan karyawan untuk melakukan turnover intention. Sehingga untuk mencapai beban kerja normal sesuai dengan kemampuan seorang karyawan termasuk cukup sulit, sehingga dapat menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan. Wardati (2018) menyatakan beban kerja terdiri dari tiga kategori diantaranya: Beban kerja diatas normal. Beban tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu dan pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan seseorang.

1) Beban kerja normal

Beban tersebut sesuai dengan batas kemampuan seseorang dan waktu yang diberikan.

2) Beban kerja dibawah normal

Beban kerja tersebut memiliki waktu yang lebih banyak dengan jumlah pekerjaan yang sedikit.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan beban kerja yaitu suatu perbedaan pada kemampuan seorang karyawan terhadap tuntutan yang berkaitan dengan suatu target pekerjaan yang harus selesai dengan jangka waktu yang sudah diberikan.

3. *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan sebuah keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan yang lain. Niat untuk keluar dari pekerjaan mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena dugaan dari beban kerja yang diterima oleh karyawan perusahaan yang terlalu banyak, atau dugaan dari stres kerja yang dialami karyawan individu, dan bahkan diduga karena konflik kerja yang terjadi di perusahaan menyebabkan karyawan mengalami kelelahan emosional sehingga karyawan memiliki komitmen rendah terhadap perusahaan yang berkeinginan untuk pindah kerja.

Rathakrishnan et al (2016) menjelaskan bahwa tekad seseorang untuk meninggalkan perusahaan dengan sukarela ataupun non-sukarela karena faktor kenyamanan pekerjaan sekarang dan memiliki alternatif pekerjaan di perusahaan lain merupakan sikap dalam melakukan *turnover intention*. Sedangkan menurut Ihsan et al (2018), alasan yang memicu terjadinya *turnover intention* dapat disebabkan karena seseorang memiliki niat untuk mengundurkan diri karena ingin mendapatkan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya. Sehingga dapat diketahui bahwa terjadinya *turnover intention* karena

adanya unsur yang mengakibatkan seorang karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Biaya perekrutan, seleksi dan training yang ditanggung oleh perusahaan ditentukan oleh tinggi ataupun rendahnya *turnover intention* (Azizaturrahma et al., 2020). Sehingga *turnover intention* akan menjadi pengaruh bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Menurut Jufri & Mellanie (2019) dampak dari turnover intention adalah:

- 1) Beban Kerja
- 2) Biaya Penarikan karyawan
- 3) Biaya Latihan
- 4) Biaya Pengganti Barang Hilang
- 5) Pengaruh Tingkat Stress Pada Karyawan

Berlandaskan pernyataan tersebut disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah tekad pegawai meninggalkan pekerjaan sedang dijalannya dengan alasan ingin memperoleh pekerjaan lebih bagus dibandingkan dengan sekarang yang dijalannya. Sebelum menentukan keputusan untuk *resign*, pada umumnya seorang karyawan perlu berfikir secara bijak agar keputusan yang akan diambil pada akhirnya tidak merugikan dirinya sendiri.

4. Stress Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau

tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Penelitian Cristenzein & Adhi (2021) menjelaskan perasaan tertekan pada pegawai dalam menghadapi pekerjaan memicu adanya stres kerja. Hal ini dapat menjadikan tekanan emosional akibat adanya paksaan atau halangan dalam bekerja, sehingga mempengaruhi emosi dan pikiran seseorang (Riani & Putra, 2017). Jika stres kerja yang dialami seorang karyawan meningkat dapat mengancam keahlian seseorang dalam menghadapi lingkungan kerjanya sehingga akan mengganggu proses dalam bekerja. Sehingga stres kerja sebagai masalah yang serius pada perusahaan karena bisa menurunkan kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Stres kerja dapat menjadikan ancaman bagi suatu perusahaan karena berpotensi menimbulkan dampak bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Menurut Wardati et al (2017) dampak yang ditimbulkan dari stress kerja diantaranya:

- 1) Kinerja menurun dapat terjadi akibat stres kerja

- 2) Tekanan yang berat dalam melakukan pekerjaan akan mengganggu kinerja karyawan
- 3) Karyawan merasa malas dalam bekerja
- 4) Kondisi kurang nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan
- 5) Beban kerja yang berlebih dapat memicu terjadinya pengunduran diri

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja sebagai rasa tertekan pada karyawan sehingga mempengaruhi emosi seseorang pada proses berfikir apabila stres kerja terjadi terlalu lama maka dapat mengancam kondisi kinerja seorang karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja yang dijalaninya.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan seperti pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Teori	Sampel	Alat Analisis Penelitian	Hasil
1	Riani & Putra (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan.	-	63 responden pada karyawan Hotel Amanusa di Nusa Dua.	Analisis regresi berganda.	Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> - Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> .
2	Asbat (2017)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> PT Bank Jatim Cabang Bawen	<i>Atribution Theory</i>	31 responden pada karyawan Bank Jatim	Analisis regresi berganda.	Hasil variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil pengaruh stress kerja terhadap karyawan sehingga berpengaruh tidak langsung
3	Ernawati (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Mirota Batik Yogyakarta).	-	71 responden pada karyawan Mirota Batik Yogyakarta.	Analisis regresi berganda.	Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap stress kerja, - Stress kerja memiliki penaruh signifikan positif terhadap perputaran karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat perputaran kerja melalui variabel stress kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Teori	Sampel	Alat Analisis Penelitian	Hasil
4	Maharani (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam.	-	70 responden pada perawat RSUD Kota Banjar	Analisis regresi linier berganda.	Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja.
5	Arifiani et al (2019)	<i>The Role of Work Stress as a Mediating Variable in The Relationship Between Workload and Intention to Leave.</i>	-	60 responden pada karyawan Telkom pada bagian keuangan.	Analisis regresi linier berganda.	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menyatakan beban kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap stress kerja - Stress kerja memiliki pengaruh terhadap niat karyawan untuk keluar sehingga stress kerja dapat dinyatakan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan niat untuk keluar dari perusahaan.
6	Memenuhi et al (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turn Over Intention</i> Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Perawat Di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat	<i>Atribution Theory</i>	35 responden pada perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Babat	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja dan stress kerja dapat mempengaruhi variabel <i>turnover intention</i> pada perawat RSM Babat - Adanya pengaruh beban kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap stress kerja yang menyatakan pengaruh tidak lebih besar dari pengaruh langsung antara beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>.
7	Sutikno (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	-	100 responden pada PT Delta Dunia Sandang Tekstil	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Teori	Sampel	Alat Analisis Penelitian	Hasil
8	Napitupulu (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Putra Mulia Telecommunication Medan	Teori Atribusi	79 responden pada karyawan PT Putra Mulia Telecommunication Medan	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - Secara simultan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
9	Rizky (2021)	Pengaruh Beban Kerja, kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan PT. FIF Group Cabang Batu)	Teori Atribusi	65 responden pada Karyawan PT FIF Group Cabang Batu	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
10	Hasanah (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rumah Sakit Condong Catur	Teori Atribusi	55 responden pada perawat Rumah Sakit Condong Catur	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan positif terhadap turnover intention. - Lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention. - Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention perawat melalui stress kerja sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan stress kerjae terhadap turnover intention perawat melalui stress kerja sebagai variabel mediasi.

C. Perumusan Hipotesis

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja yaitu suatu perbedaan pada kemampuan seorang karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan harus menyelesaikan target kerja dan diselesaikan dengan jangka waktu tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kinerja pegawai dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, namun apabila semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dan melebihi batas kemampuan karyawan maka akan meningkatkan tingginya *turnover intention*.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka, kejadian yang dialami dan melihat hubungan yang saling mempengaruhi. Intensi turnover ditentukan oleh penyebab dari diri seseorang atau dalam perusahaan (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi. Atribusi eksternal antara lain adalah nilai sosial, kondisi sosial dan pandangan masyarakat.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Marzuqi (2021) beban kerja berdampak pada turnover karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Ratnasari & Lestari (2020) beban kerja berdampak secara signifikan terhadap *turnover intention*. Mengacu dari konsep dan hasil riset, maka dihipotesiskan menjadi:

H₁. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Beban Kerja mengacu terhadap jumlah pekerjaan yang di berikan kepada karyawan agar melakukan tugas pekerjaannya (Quick et al., 2016). Beban kerja yang berat menjadikan seseorang tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan mendorong meningkatnya stres kerja pada karyawan. Maka dapat disimpulkan jika semakin berat beban kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat stress yang dirasakan oleh karyawan karena beban kerja yang melebihi kemampuan diri seseorang akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Menurut Maharani (2019) beban kerja merupakan bagaimana pegawai menyelesaikan tanggung jawab dalam

memenuhi tugas yang diberikan. Hasil penelitian Maharani (2019) menunjukkan memiliki pengaruh langsung beban kerja pada stress kerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian dari K. M. Rizky (2021) yang menunjukkan hasil danya pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan. Mengacu dari konsep dan hasil riset, maka dihipotesiskan menjadi:

H₂. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja

c. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Untuk memacu kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik maka perusahaan dapat memberikan pengaruh yang menguntungkan dan sesuai dengan potensi yang diberikan perusahaan pada pegawainya. Menurut Hernita (2017) perasaan tertekan yang dirasakan pegawai dalam menghadapi pekerjaan merupakan adanya stresskerja. Stres terjadi karena keadaan seorang karena mengalami desakan dalam pekerjaan baik dari beban kerja, atasan maupun lingkungan kerja karyawan tersebut. Stres kerja yang semakin meningkat akan berakibat pada tingginya niat keluar pada karyawan begitu pula sebaliknya.

Menurut hasil penelitian Margareta & Riana (2020) menjelaskan yang memicu meningkatnya *turnover intention* yaitu stress kerja karena memiliki hubungan positif, oleh karena itu stress kerja yang meningkat maka *turnover intention* juga meningkat. Oleh sebab itu jika *turnover* semakin meningkat maka dapat dijadikan ukuran sebagai petunjuk adanya masalah terhadap suatu perusahaan. Sama halnya dengan hasil penelitian Azizaturrahma et al (2020) bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*. Mengacu dari konsep dan hasil riset, maka dihipotesiskan menjadi:

H₃. Stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

d. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*
Melalui Stress Kerja

Ernawati (2018) menyatakan perlu adanya penyesuaian antara beban kerja dengan kapasitas kerja yang diberikan perusahaan. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan perasaan stress kerja pada karyawan, apabila berlangsung lama akan menimbulkan rasa lelah dan stress yang dapat mengganggu kesehatan seorang karyawan (Arifiani et al., 2019). Stress kerja inilah yang

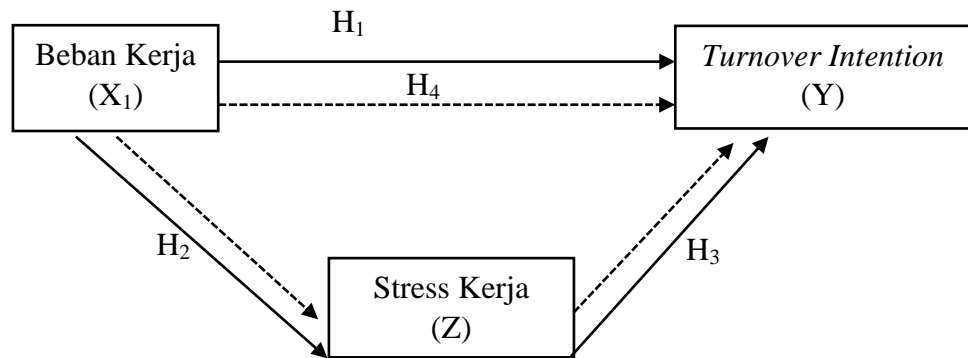
akan menjadi penghubung antara beban kerja dengan niat untuk mengundurkan diri dengan mencari pekerjaan yang lain. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Hajati (2020), Nisa et al (2019), Jufri et al (2019) dan Napitupulu (2017) menunjukkan bahwa beban kerja dan turnover intention memiliki hubungan positif. Sejalan dengan hasil penelitian dari Ernawati (2018) menunjukkan hasil stres kerja secara signifikan terkait dengan variabel turnover intention. Mengacu dari konsep dan hasil riset, maka dihipotesiskan menjadi:

H4. Stress Kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

D. Metode Penelitian

Beban kerja pada karyawan meningkat maka intensi turnover akan meningkat, namun jika beban kerja rendah maka intensi turnover akan menurun. Pernyataan tersebut membuktikan penelitian dari Riani & Putra (2017) bahwa jika beban kerja tinggi atau rendah maka tidak berdampak secara langsung pada tingkat *turnover intention* maka perlu adanya evaluasi sistem kerja dalam perusahaan itu. Stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi keinginan untuk melakukan *turnover intention* pada karyawan. Oleh karena itu jika job insecurity dan beban kerja rendah, maka dapat mengurangi

stres kerja karyawan, sehingga dapat meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terjadi diperusahaan.



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan:

—————▶ : Pengaruh Langsung

- - - - -▶ : Pengaruh Tidak Langsung

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

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

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

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi yang terdiri oleh obyek/subyek berkarakteristik tertentu, digunakan untuk penelitian yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dapat diartikan bahwa populasi yaitu keseluruhan dari objek yang diteliti. Untuk itu populasi penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan pada PT Indomarco Prismatama sebanyak 103 responden yang tersebar di seluruh gerai PT Indomarco di Kota Magelang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki sebuah populasi. Untuk menentukan sampel dari populasi digunakan perhitungan maupun acuan tabel yang telah dikembangkan oleh para ahli Sugiyono (2017). Adapun pengambilan teknik sampel

dari penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu karyawan tetap sudah bekerja minimal dua tahun pada PT Indomarco Prismatama di Kota Magelang. Hal ini dikarenakan karyawan tetap yang sudah bekerja minimal dua tahun dianggap sudah mampu, mengerti, dan memahami kondisi di PT Indomarco Prismatama. Sampel yang sesuai dengan kriteria penelitian ini sejumlah 95 responden.

C. Sumber dan Jenis Data

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber informasi yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data ini dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan tempat penelitian dan melakukan riset maupun pengamatan langsung di perusahaan. Riset yang dilakukan dapat berbentuk hasil interview dan pengamatan langsung yang dilakukan diperusahaan dengan cara melakukan wawancara langsung terhadap karyawan PT Indomarco Prismatama Kota Magelang. Selain wawancara pengumpulan data primer dengan cara memberikan pengisian angket yang dilakukan langsung oleh peneliti kepada para karyawan terkait pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan pengaruh tidak langsung stress kerja karyawan PT Indomarco Prismatama.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh penelaah dari sumber yang telah tersedia (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan informasi sebagai metode penunjang untuk memperoleh informasi dari data mentah, dapat dilakukan dengan cara meneliti dan mengutip bahan pustaka, penelitian terdahulu, buku, artikel, google dan bersumber lainya yang dapat dipakai untuk memperoleh teori penunjang penelitian ini. Penelitian ini data sekunder diperoleh sebagai dasar teori yaitu tentang beban kerja, *turnover intention* dan stres kerja.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang dipakai adalah data kuantitatif dan memiliki tujuan untuk mengetahui keterkaitan antar variabel dengan menguji hipotesis yang sudah ada, ditentukan oleh sampel maupun populasi kemudian melakukan generalisasi fenomena sosial yang diteliti. Data pada penelitian ini berupa angka sehingga analisis datanya berupa statistik.

Penelitian kuantitatif ini dengan kategori seperti survey kemudian dijadikan sebagai instrumen penelitian dengan menyebar kuesioner.

Dalam memudahkan sebuah analisis, peneliti menggunakan skala likert sebagai pengukur penelitian. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan interval 1-5. Skala likert mengubah

variabel terukur menjadi variabel indeks. Indikator-indikator tersebut kemudian digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun unsur-unsur instrumental, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Table 3.1 Skala Data

Kategori	Skor/Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

E. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, maka dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yaitu beban kerja sebagai variabel independen serta *turnover intention* sebagai variabel dependen dan stress kerja sebagai variabel mediasi.

1. Turnover Intention

Turnover intention pada penelitian ini yaitu persepsi karyawan terhadap niat keluar atau keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain karena merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Variabel ini diukur dengan 5 indikator yang dikemukakan oleh Mahfudz (2017) sebagai menguji *turnover.intention* perusahaan diantaranya :

- a. Meningkatnya ketidakhadiran karyawan

- b. Karyawan akan merasa malas dalam bekerja
- c. Meningkatnya pelanggaran akan peraturan
- d. Meningkatkannya keluhan bawahan kepada atasan
- e. Menunjukkan sikap yang tidak biasanya

2. Stress Kerja

Stres kerja pada penelitian ini yaitu persepsi mengenai kondisi karyawan yang mengalami kondisi ketegangan mental ataupun fisik sehingga dapat menimbulkan perasaan tertekan yang mempengaruhi tingkat emosi seseorang dan cara berpikir seseorang, hal ini dapat menyebabkan gangguan mental seorang karyawan dalam melaksanakan. Variabel ini diukur dengan 5 indikator yang dikemukakan oleh Mahfudz (2017) sebagai menguji stress kerja perusahaan diantaranya :

Keadaan pada tempat kerja, merasa tidak aman dan tidak menyenangkan dengan keadaan ditempat kerja.

- a. Keadaan fisik, biasanya kemampuan seseorang tergantung pada pekerjaan apabila tidak sesuai maka dapat mempengaruhi keadaan fisiknya.
- b. Adanya tekanan kerja, semakin banyak tekanan yang diberikan maka dapat mempengaruhi kehidupan seseorang.
- c. Rasa percaya diri, keadaan ini menggambarkan bahwa karyawan merasa susah dalam menyampaikan pendapat kepada atasannya.

- d. Deadline, dengan waktu yang sedikit karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan yang berlebih.

3. Beban Kerja

Beban kerja berkaitan dengan suatu target pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dengan periode tertentu Napitupulu (2017). Adapun indikator untuk mengukur beban kerja sesuai penelitian Cahyaningrum (2018) indikator pengukuran beban kerja yaitu:

- a. Adanya sedikit waktu yang diberikan
- b. Pekerjaan yang melebihi batas kemampuan
- c. Bekerja dengan keras
- d. Bekerja secara cepat
- e. Merasa tertekan dengan peningkatan beban kerja

F. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Sebuah instrumen atau kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrument atau kuesisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut Ghozali (2018). Suatu kuisisioner mampu dikatakan memiliki hasil yang tinggi apabila mampu menunjukkan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan dari penelitian. Apabila nilai indeks validitas lebih dari sama dengan 0,05 maka validitas

dari kuisisioner tersebut dapat diakui. Sedangkan, apabila nilai indeks validitasnya kurang dari 0,05 maka kuisisioner tersebut dianggap tidak sah dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan uji validitas *pearson product moment*. Adapun dasar pengambilan keputusan yang dilakukan dengan beberapa cara diantaranya, membandingkan nilai r hitung dengan r table. Jika r hitung $>$ r table maka instrument penelitian dari soal kuisisioner dapat dikatakan valid. Membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05. Jika nilai sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan *pearson correlation* bernilai positif maka instrument penelitian dari soal kuisisioner dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kesesuaian atau keandalan pada angket sebagai indikator dari suatu variabel. Jika jawaban responden pada pernyataan angket konsisten atau stabil, maka dapat dikatakan bahwa angket tersebut dapat dipercaya. Riset ini Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kesesuaian atau keandalan pada angket sebagai indikator dari suatu variabel. Jika jawaban responden pada pernyataan angket konsisten atau stabil, maka dapat dikatakan bahwa angket tersebut dapat dipercaya. Riset ini mempunyai reliabilitas yang sesuai apabila menunjukkan koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7 (Ghozali, 2018).

G. Alat Analisis

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi. Regresi Linier Berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Regresi linier berganda mampu digunakan untuk mengetahui bagaimana setiap variabel independen berhubungan dengan variabel dependen yang simbolkan dengan tanda positif atau negative. Selain itu, regresi linier berganda juga digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami penurunan atau peningkatan (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu beban kerja (X_1), variabel mediasi yaitu stress kerja (Z) dan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang terstandarisasi dan digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

$$TI = \alpha + \beta_1 BK + \beta_2 SK + e$$

$$SK = \alpha + \beta_3 BK + e$$

Keterangan:

TI : *Turnover Intention*

BK : Beban Kerja

SK : Stress Kerja

α : Konstanta

β : Koefisien

e : *error term*

Data yang diperoleh akan digunakan untuk menguji hipotesis. Metode untuk menguji hipotesis dan menganalisis data adalah dengan menggunakan Regresi dari program SPSS Versi 23. Alasan menggunakan metode tersebut karena hasil analisis regresi linear berganda ini mampu mengidentifikasi dan menjelaskan variabel-variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen, dan mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel dependen, serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2018). Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien Regresi menunjukkan besarnya konstanta dan parameter dari setiap variabel independen dalam persamaan.

H. Uji Model

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien (R^2) menjadi panduan mengukur kapasitas model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar diantara 0 dan 1 (Ghozali, 2018). Apabila R^2

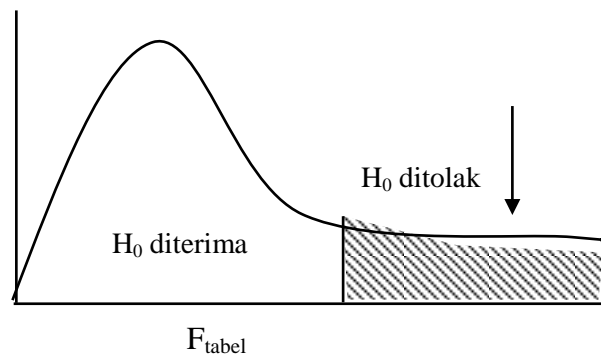
yang lebih kecil menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih kecil dalam menjelaskan variabel dependen, sebaliknya nilai R^2 yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih besar dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien R^2 semakin besar ataupun tinggi maka variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin baik.

b. Uji F

Uji ini diperlukan sebagai menghitung bagaimana kepasandari regresi sampel untuk menghitung nilai aktualnya, kemudian menunjukkan bagaimana variabel independe yang dimaksudkan dalam suatu model memiliki pengaruh untuk variabel terikat serta model untuk penelitian sudah fit apa tidak (Ghozali, 2018a). F tabel dilakukan dengan memakai tingkat signifikan sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df) = k dan derajat kebebasan penyebut (df) = $n-k-1$ dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dihitung dengan membandingkan sesuai kriteria dibawah:

- (a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternative (H_a) diterima.
- (b) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka (H_0) disetujui, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan model penelitian

yang digunakan baguas atau fit. Dapat digambarkan nilai Fhitung dengan Ftabel berikut ini:



Gambar 3.1 Grafik Uji F

I. Uji Hipotesis

a. Uji Langsung

Uji langsung dapat menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen beban kerja terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Uji t dapat digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau secara individual. Dengan kriteria apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pada penelitian ini pengujian hipotesisnya menggunakan nilai signifikansi 0,05. Misalkan ekspresinya adalah sebagai berikut:

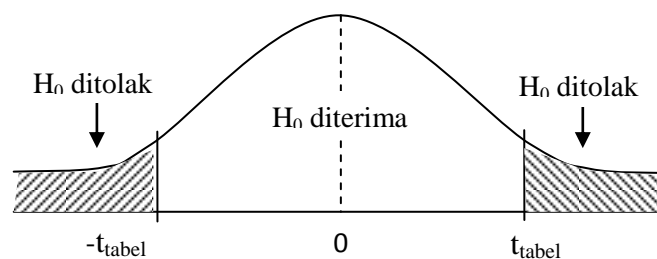
- (1) $H_0: \beta_1 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

(2) $H_0: \beta_1 \neq 0$, menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Signifikansi yang digunakan adalah 0,05 yang memenuhi patokan pengujian sebagai berikut:

(a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen.

(b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Hasilnya dilihat dari koefisien keluaran hasil analisis regresi berganda.



Gambar 3.2 Grafik Uji t

b. Uji Tidak Langsung

Uji tidak langsung dapat menggunakan uji sobel test yang berguna untuk mengetahui apakah pengaruh mediasi signifikan atau tidak. Sobel test menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Hasil sobel test memberikan nilai estimasi indirect effect yang kemudian dicari nilai thitungnya dengan cara membagi besarnya nilai dara terhadap

nilai standart error dan membandingkan dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel berarti pengaruh mediasi dikatakan signifikan Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien signifikan atau tidak, diuji dengan sobel test dengan rumus:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + \alpha^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

Sab = Besar standar eror pengaruh tidak langsung

α = Arah variable independent (X) dengan variable mediasi (Z)

b = Arah variable mediasi (Z) dengan variable dependen (Y)

sa = Standart error koefisien a

sb = Standar error koefisien b

Dalam meghitung nilai pada untuk mengetahui apakah ada pengaruh tidak langsung maka dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut ini:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Apabila yang diperoleh kemudian dikofirmasikan dengan dan jika diperoleh > dengan signifikan (α) 0,05 kemudian ditarik kesimpulan terdapat pengaruh < mediasi.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis beban kerja, *turnover intention* dan stress kerja. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Indomarco prismatama Kota Magelang.
2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja pada PT Indomarco prismatama Kota Magelang.
3. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Indomarco prismatama Kota Magelang.
4. Stress kerja memediasi beban kerja terhadap turnover intention.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini masih banyak menemui kendala dikarenakan terbatasnya literatur atau artikel yang digunakan sebagai acuan dalam pengerjaannya.
2. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang sudah disebarakan melalui *google formulir* dan berasal langsung dari jawaban responden. Apabila tanggapan yang diberikan responden berbeda dengan keadaan

yang sebenarnya dilapangan, dari hal tersebut dapat timbul sebuah masalah.

3. Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti hanya beban kerja, *turnover intention*, stres kerja saja dan masih sangat terbatas. Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* untuk perlu dikaji kembali.

C. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah disebutkan di atas, maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang untuk memperluas literature atau artikel sebagai acuan untuk dapat memudahkan penelitian, dalam penelitian ini literature atau artikel yang digunakan masih terbatas dan masih terdapat hubungan antar variabel yang pengaruhnya belum terbukti pada peneliti sebelumnya.
2. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang supaya memperbaiki kuesioner terlebih dahulu, guna mendapat respon dan jawaban dalam level yang ditentukan oleh peneliti.
3. Untuk penelitian yang dilakukan mendatang diharapkan menambah variabel lain yang bisa mempengaruhi *turnover intention* seperti kepuasan gaji, komitmen organisasional, dan dukungan *supervisor*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adintya, N., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operational dan Servis Pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 73(2), 57–67.
- Arifiani, D., Amalia, A., Naibaho, H., & Pitaloka, E. (2019). The Role of Work Stress as a Mediating Variable in The Relationship Between Workload and Intention to Leave. *KnE Social Sciences*, 2019, 175–181.
- Asbath, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stes Kerja sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim*, 1–133.
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 79–94.
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*. 2721-9526 (Online), 1(1), 2020.
- Cahyaningrum, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja dan Kelelahan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *IEEE Communications Surveys and Tutorials*, 15(4), 2046–2069.
- Cristenzein, L. R., & Adhi, K. T. (2021). Factors Related to Work Stress among Health Office Employees during Covid-19 Pandemic. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety and Health*, 10(3), 389.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.
- Ernawati. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mirota Batik Yogyakarta)*. 74(5), 1195–1200.
- Ernawati¹, Prayekti², J. H. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mirota Batik Yogyakarta)*. 1(61), 29–38.
- ESTI YAHATI BR PURBA. (2019). Analisis Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. *Skripsi Thesis*, 1(69), 5–24.

- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438.
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Badan Penerbit Universitas Diponegoro (ed.)).
- Ghozali, I. (2018b). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. In *Aplikasi SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, J. L. dan J. M. I. (2017). *Organisasi dan Manajemen* (4th ed.). Erlangga.
- Hajati, D. I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri. *Repository.Radenfatah.Ac.Id*, 24–89.
- Hasanah, R. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rumah Sakit Condong Catur*.
- Hernita, S. J. (2017). *Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Moderasi Kepuasan Gaji*.
- Ihsan, A. A., Ariffin, Z., & Dewi, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 152–166.
- Jufri, A., & Mellanie, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing Pt. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 275–285.
- Kelley, H. (2017). *Atribution Theory*.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95.
- Maharani, R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review Volume 3 Number 2 Page (327-332)*, 3(2), 327–332.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer. *Jurnal Eksekutif*, 1(14), 51–75.
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149.

- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Memenuhi, U., Satu, S., Mencapai, P., Sarjana, D., Oleh, E., Lintar, :, & Rahmanita, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Skripsi*.
- Napitupulu. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Putra Mulia Telecommunication Medan. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Nisa, Febriyanti, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Jurusan Administrasi Niaga , Politeknik Negeri Malang. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110.
- NUR'AINI, H. (2016). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Medical Representative Di Wilayah Yogyakarta Dimediasi Oleh Work Family Conflict Dan Stres Kerja*. 2016.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177–186.
- Quick, J. C., Macik-Frey, M., & Nelson, D. L. (2016). Job stress. *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*, 6(2), 467–474.
- Rathakrishnan, T., Imm, N. S., & Kok, T. K. (2016). Turnover intentions of lecturers in private universities in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 24(November), 129–146.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Rizky, K. M. (2021). *Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Fifgroup Cabang Batu)*.
- Rizky, K. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). *Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Stres*. 10(1), 110–118.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. In

Metodelogi Penelitian. ALFABETA, CV.

- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 450–473.
- Wardati, N. A., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pulau Baru Group Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan (JSMK)*, 1(1), 117–126.