

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS KARYAWAN MARKETING PT. JAYAMANDIRI GEMASEJATI CABANG CILEDUG)**

Ali Jufri<sup>1</sup>

Mellanie<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Cirebon

Email: ali.jufri@umc.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Cirebon

Email: mellanie@umc.ac.id

**ABSTRAK**

Perkembangan dan kemajuan industri, salah satunya dapat dilihat dengan adanya perkembangan dunia usaha yang semakin pesat. Hal ini dapat dilihat dengan munculnya industri barang dan jasa. Kemajuan sektor industri yang pesat menimbulkan tingkat persaingan usaha yang ketat. Demikian juga untuk produk sepeda motor yang menjual barang sejenisnya. Dengan adanya produk sejenis yang dijual oleh dealer yang berbeda, sedangkan keinginan konsumen baraneka ragam membuat konsumen menjadi bebas menentukan produk yang dapat memuaskan kebutuhannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mengambil langkah- langkah maju untuk mengunggulin persaingannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada karyawan PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug, dengan menerapkan model koersioner dalam pengambilan data.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode Kuantitatif, Kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari pengukuran. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner dan wawancara.

Setelah melaksanakan penelitian Kuantitatif, hasil observasi berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap turnover intention kepada PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug. Hal ini ditunjukkan dari hasil Uji T yang menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel beban kerja sebesar 4,146 dan t- tabel 2,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $4,146 > 2,01$  dan t-hitung untuk variabel stres kerja sebesar sebesar 3,311 dan t-tabel 2,01 serta nilai F hitung sebesar 87,111 dan F tabel sebesar 3.20. Dengan membandingkan nilai F hitung  $> F$  tabel, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu beban kerja dan stres kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan dan kemajuan industri, salah satunya dapat dilihat dengan adanya perkembangan dunia usaha yang semakin pesat. Hal ini dapat dilihat dengan munculnya industri barang dan jasa. Kemajuan sektor industri yang pesat menimbulkan tingkat persaingan usaha yang ketat. Demikian juga untuk produk sepeda motor yang menjual barang sejenisnya. Dengan adanya produk sejenis yang dijual oleh dealer yang berbeda, sedangkan keinginan konsumen baraneka ragam membuat konsumen menjadi bebas menentukan produk yang dapat memuaskan kebutuhannya. Oleh karena itu perusahaan harus mengambil langkah-langkah maju untuk mengunggulin persaingannya.

Dalam bidang pemasaran berbagi masalah timbul selain persaingan juga berkembangnya keanekaragaman produk, meningkatnya selera konsumen, dan adanya produk baru yang dihasilkan. Perusahaan dituntut untuk dapat menghadapi dan menyelesaikan berbagai arah perusahaan harus dapat meningkatkan efektivitas seluruh pengolahan perusahaan dalam menangani pemasaran produk.

Pada PT Jaya Mandiri Gemasejati Cabang Ciledug ini menargetkan sekitar 4-5 unit sepeda motor yang harus dicapai oleh seorang karyawan perbulanya untuk marketing dan untuk counter sales menargetkan sekitar 20-25 unit motor perbulannya. Itu sangat ditekankan kepada karyawan agar mencapai target penjualan tersebut. Namun hal ini akan sulit dicapai oleh karyawan. Mungkin memang tidak sedikit masyarakat yang ingin dan meminati sepeda motor, namun tidak sedikit pula pesaing-pesaing pekerja dibidang ini. Karena semakin hari semakin banyak bermunculan berbagai jenis sepeda motor yang tentunya semakin memikat banyak orang, namun perlu di ingat kembali persaingan antar perusahaan bahkan antar karyawan penjualan pun akan semakin pesat setiap harinya.

Di PT Jaya Mandiri Gemasejati cabang Ciledug ada sedikit banyaknya permasalahan-permasalahan bersifat umum yang telah dipaparkan diatas, banyaknya keluhan karyawan mengenai stres kerja, contohnya adalah tuntutan- tuntutan yang membuat sangat tidak nyaman saat bekerja dan juga adanya tekanan yang di peroleh oleh pimpinannya. Serta selain stres kerja karyawan juga menciptakan beban kerja yang harus mereka alami contohnya tugas, cara kerja dan waktu kerja serta tanggung jawab yang sangat besar dalam pekerjaannya, tetapi dalam semua itu mereka tidak mendapatkan motivasi maupun semangat dalam pihak perusahaannya, hal ini sangat berpengaruh dengan terjadinya turnover pada perusahaan. Lama kelamaan jika karyawan terus dihantui oleh rasa ketidaknyamanan maka kemungkinan meningkatnya turnover akan terjadi.

Penelitian ini saya mengambil obyek penelitian di PT Jayamandiri Gemasejati (JG MOTOR GRUP) Yamaha Cabang Ciledug yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan retail kendaraan otomotif khususnya motor dengan merk YAMAHA. Tujuan dari peneliti mengambil objek penelitian di PT Jayamandiri Gemasakti (JG MOTOR GRUP) Yamaha Cabang Ciledug yang bertempat di Jl. Merdeka Barat RT 03/03 Ds. Ciledug Kulon Kec. Ciledug Cirebon–Jawa Barat 17530, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan beban kerja yang dialami oleh karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati dalam menjalankan tugas dan kewajibanya. Adapun data yang diperoleh dari PT Jayamandiri Gemasakti (JG Grop) Yamaha Motor adalah data penurunan penjualan dan data turnover karyawan pada satu tahun belakangan ini.

Berdasarkan latar permasalahan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X1 yaitu Beban Kerja dan X2 Stres Kerja sangat berpengaruh kepada Y yaitu Turnover Intention. Oleh sebab itu saya tertarik meneliti perusahaan ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Jaya Mandiri Gemasejati Cabang Ciledug”.

## **KAJIAN TEORI**

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat Beban kerja menurut Danang Sunyoto (2012) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, dalam Nurdin, 2011). Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

### **Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013) dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan menurut Beer dan Newman 1978 (dalam Sutarto Wijono, 2010), stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan. Sedangkan menurut Selye (dalam Ashar Sunyoto, 2008).

### **Turnover Intention**

Penelitian Suarthana dan Riana (2016) menyebutkan bahwa turnover intention adalah penggambaran perasaan atas keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan melihat alternatif pekerjaan baru sebagai tujuan pekerjaan selanjutnya. Turnover intention digambarkan dengan mulainya karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif lainnya, sehingga akan meninggalkan organisasi ketika menemukan pekerjaan yang baru.

Turnover intention karyawan berbeda dengan turnover karyawan. Dari beberapa pengertian turnover intention diatas dapat diketahui bahwa turnover intention adalah sebuah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, sedangkan turnover adalah sebuah realisasi dari turnover intention.

Pada era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat di berbagai bidang kehidupan manusia, Salah satu persaingan yang ada adalah di bidang industri Furniture. Cirebon adalah salah satu kota di daerah Jawa Barat yang memiliki banyak potensi usaha rotan yang terkenal. Potensi usaha masyarakat salah satunya adalah kerajinannya, khususnya kerajinan yang berbahan dasar rotan yang kemudian dikelola oleh masyarakat ini sudah dikenal sampai mancanegara karena produk yang dihasilkan adalah produk berkualitas. Kurang lebih ada sekitar 80% kerajinan rotan di dunia ini berasal dari Kabupaten Cirebon.

Menurut (Ahmad Ahid Mudayana, 2010) beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, stres kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, karyawan pun menjadi tidak efektif pada melakukan pekerjaannya, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkait dan mempengaruhi perusahaan ini. Menurut Cohen (Sugiyanto, 2003) Bawha secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional.

Beehr dan Franz (2002) stres sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Definisi lain dengan teori menurut Mangkunegara (2005) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Sebagaimana menurut Robert S. Feldman (1989) menyatakan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres adalah proses yang menilai suatu peristiwa sebagai sesuatu yang mengancam, menantang, membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level fisiologis, emosional, kognitif dan perilaku.

PT. Korin Technomic adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang furniture dan accessoris yang terletak di Palimanan Cirebon. Untuk memenuhi order dari buyer PT. Korin Technomic menerapkan overtime sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Intensitas Lembur**

No	Bulan	Intensitas Lembur
1	Mei	36 Jam
2	Juni	32 Jam
3	Juli	24 Jam

*Sumber : Divisi Personalia PT Korin Technomic*

Berdasarkan data dari Divisi Personalia PT Korin Technomic tersebut menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang tinggi yang dibebankan kepada karyawan, tingginya beban kerja tersebut mengakibatkan terjadinya stres kerja pada karyawan hal ini diperkuat oleh pernyataan manajer personalia PT. Korin Technomic yang mengatakan bahwa banyak karyawan yang beralasan ijin sakit.

**Tabel 2**

**Absensi Karyawan**

No	Bulan	Keterangan Sakit	Keterangan izin	Keterangan alfa	Total absensi
1	Mei	8	13	11	32
2	Juni	5	10	13	28
3	Juli	11	8	6	25

*Sumber : Divisi Personalia PT Korin Technomic*

Pada tahap ini diduga karyawan mengalami stres kerja. Dengan tingginya beban kerja dan stres kerja menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal diperkuat dengan pernyataan yang di dapat dari manajer personalia PT. Korin Technomic yang menyatakan bahwa kinerja karyawan diduga menurun.

**Tabel 3**

**Penurunan Kinerja**

No	Bulan	Target	Capaian Target
1	Maret	16.264 Kg	12.326 Kg
2	April	5.190 Kg	3.937 Kg
3	Mei	5.705 Kg	1.252 Kg

*Sumber : Divisi Personalia PT Korin Technomic*

Berdasarkan dari permasalahan-permasalahan yang terdapat di atas maka dengan ini penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI STRES KERJA”**

## **Uraian Teori**

### **1. Beban Kerja**

Menurut (Hasibuan 2009) yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah keluarga. Menurut Cohen (Sugiyanto, 2003) Bawha secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional.

Moekijat (2004) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu (atau beban kerja) dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif, beban kerja dipandang sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja secara subyektif berkenaan dengan ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

## **2. Stres Kerja**

Menurut Laundry seperti dikutip Vaithzal Rivai (2010) menyatakan stres kerja adalah ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Dan menurut Beer dan Masalah stres kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja pekerja mengalami beberapa gejala stres kerja yang dapat mengancam dan mengganggu kinerja mereka, seperti: mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerjasama, perasaan tidak mampu terlibat. Siagian (2001) mendefinisikan stress kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik.

## **3. Kinerja Karyawan**

Menurut (Marhis, 2002) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Marhis, 2002). Dan menurut Mangkunegara (2004) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Suprihanto (dalam Srimulyo,1999) sebagai berikut : mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2017) adalah “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh sumber terkumpul menggunakan statistik. Dalam penelitian ini akan menganalisa 3 variabel penelitian Pemasaran yang terdiri dari variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), terhadap Turnover Intention (Y). Agar setiap jawaban dapat dihitung maka setiap jawaban yang dilakukan kepada responden diberikan skor, alat yang digunakan adalah skala likert.

### **Populasi**

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jayamandiri Gemasakti (JG Grop) Cabang Ciledug Kabupaten Cirebon yang berjumlah 63 orang karyawan.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2008), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2008) penentuan pengambilan sampel adalah apabila jumlah subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-55%. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah semua karyawan (63 orang) yang ada di PT Jayamandiri Gemasejati (JG Group) Cabang Ciledug Kabupaten Cirebon.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Beban Kerja Dengan Turnover Intention**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap turnover intention. Dari jawaban koefisien yang telah diisi oleh responden, pimpinan perusahaan di PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug selalu menekankan target yang telah ditentukan terhadap karyawannya harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dengan adanya kondisi seperti itu maka yang terjadinya rasa beban kerja yang sangat berat dan tanggung jawab yang sangat besar yang harus mereka jalani dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention dapat dilihat dari nilai t hitung 4,146 > nilai t tabel 2,01 atau dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention

telah terbukti. Hasil penelitian menurut Hariyono, dkk. (2009) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Qureshi *et al.* (2012) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *turnover intention*.

## **2. Pengaruh Stres Kerja Dengan Turnover Intention**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention. Dari jawaban koesioner yang telah di isi oleh responden, pimpinan di PT Jayamandiri Gemasejati cabang Ciledug mempunyai karyawan yang mempunyai rasa penekanan dalam diri mereka untuk menyelesaikan suatu target pekerjaannya, adanya tekanan yang di alami oleh karyawannya itu di akibatkan tidak adanya dukungan yang signifikanyang di peroleh oleh pimpinan tersebut , tidak adanya dukungan motivasi dari pimpinannya dan adanya persaingan yang terjadi antara karyawan satu dengan yang lain selain itu adanya kondisi kerja dan lingkungan mereka yang tidak mendukung dan juga karyawan tersebut sering mengalami adanya kelebihan jam kerja yang telah ditentukan sehingga membuatnya merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dilihat dari nilai t hitung  $3,311 >$  nilai t tabel  $2,01$  atau dengan nilai signifikansi  $0,02 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention telah terbukti. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang” (Handoko, 1989:200). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Salah satu dampak negatif dari stres kerja adalah adanya niat dari karyawan untuk meninggalkan tempat kerja atau perusahaan (turnover intention). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvanti dan Verina (2015) dengan judul penelitian analisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention.

## **3. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Turnover Intention**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis yang ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. Dari jawaban kuesioner yang telah di isi oleh responden, karyawan pada PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug mempunyai rasa beban dan stres kerja dalam sebuah pekerjaannya, karena adanya penekanan dalam bekerja, kurangnya motivasi, dan target yang harus dicapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Dengan adanya semua itu maka karyawan yang ada di PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug ini mengalami adanya penurunan karyawan setiap bulannya dikarenakan adanya kondisi beban dan stres kerja tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention dapat dilihat dari nilai F hitung  $87,111 >$  F tabel  $3,20$  atau nilai sig  $0,00 < 0,05$  . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention telah terbukti. Hasil uji koefisien determinasi dapat diperoleh nilai R Square  $0,788$  atau  $78,8\%$ . Artinya  $78,8\%$  variabel beban kerja dan stres kerja dijelaskan oleh variabel turnover intention, dan sisanya  $21,2\%$  dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Tesi

Riani, (2017) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap turnover intention karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil hasil penelitian, pembahasan. Dan interpretasi yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dengan mengacu pada beberapa teori dan hasil penelitian sebelumnya, sekaligus untuk menjawab rumusan masalah pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention yang ada di PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug. Hal ini dapat dilihat dalam hasil output SPSS uji t. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention telah terbukti.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention yang ada di PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug. Hal ini dapat dilihat dalam hasil output SPSS uji t. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention telah terbukti.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention yang ada di PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug. Hal ini dapat dilihat dari output SPSS uji f. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention telah terbukti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, A. P., & Intan, K. 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan*. 03, 14-20.
- Anwar Prabu Mangkunegara, AA., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- A.S. Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit. Universitas. Indonesia (UI Press).
- Arika. (2011). *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Karya.
- Arifin, Zaenal, 2011. *Peneliti Pendidikan*.
- Amin Widjaja Tunggal (2008). *Pengantar Konsep Nilai Tambah Ekonomi (EVA) dan Value Based Management (VBM)*. Harvarindo.

- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Gabriela, S., Moehammad, S. H., & Ika, R. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. 20, 1-6.
- Gabriela, R. N., David, P. E. S., & Merinda, P. 2015, *The Effect Of Job Stress, Workload And Work Environment On Employee Turnover (Case Study At PT Hasjrat Abadi Manado*. 15, 851-861.
- Ghozali, Imam. (2005). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS". Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- K. Ayu, B. P. D., & I. Made A. W. 2016, *Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera* 1912. 05, 3560-3588.
- Laksmi, S. D. I., & Renno, E. V. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. 06, 117-126.
- Muhammad Askiyanto, Budi, E. S., & Suharto. 2018. *The Effect of Workload, Work Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable*. 10, 61-70.
- Muhammad Rizal, A., & Bachruddin, S. L. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung*. 05, 270-285.
- Muhammad, I. N. 2017, *Pengaruh stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative*. VII, 407-428.
- Manurung Mona Tiorina dan Intan Ratnawati 2012. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- N. L. T. Riani, & Made, S. P. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan*, 06, 5970-5998.
- Putra, Nusa. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Qureshi, Muhammad Imran. Mehwish Iftikhar, dkk. 2013. "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions : What We Know, What Should We Know". Dalam jurnal World Applied Sciences, Volume 23 No. 6 Hal. 764-770 Pakistan
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Sudjana, Nana. 2012. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung : CV.Alfabeta.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung,ALFABETA).

Winda, R. S., Supriyati, & Rahmad, P. 2018. *Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. FIF Group*. 01, 15-26.

Zeffane, R. M., (1994) "*Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach*", *International Journal of Manpower*, Vol. 15, No. 9 : 22 – 37.

Zeffane. 2003. *Organizational Behavior A Global Perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.