
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA *TURNOVER INTENTION* (Studi pada karyawan PT. Victory International Futures Kota Malang)

Oleh

Yasmin Kurnia Tote¹, Nasharuddin Mas², Tuti Hastuti³

^{1,2,3} Universitas Widyagama Malang

Email: yasmintote3@gmail.com

Article History:

Received: 01-12-2022

Revised: 15-12-2022

Accepted: 20-01-2023

Keywords:

Beban Kerja, *Turnover Intention*, dan Stres kerja

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja serta implikasinya pada *turnover intention* pada karyawan PT. Victory International Futures Kota Malang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sampling jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel 50 karyawan PT. Victory International Futures Kota Malang. Penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner menggunakan skala likert 5 poin. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square) Ver. 3.0 dengan bantuan software pada komputer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja, beban kerja dengan *turnover intention*, stres kerja dengan *turnover intention* dan stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Turnover Intention merupakan niat untuk keluar dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan. Sukwandi & Meliana (2014), menyatakan *Turnover Intention* (keinginan untuk pindah) merupakan kecenderungan atau intensitas seseorang untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan dan salah satunya yaitu keinginan untuk mendapatkan tempat kerja yang lebih baik dan terjamin. Kemudian (Etnaningtyas 2011), mengemukakan bahwa keinginan untuk pindah (*turnover intention*) ialah suatu kondisi dimana karyawan memiliki niat untuk pindah kerja baik secara sukarela maupun tidak sukarela dengan tujuan mendapatkan tempat bekerja yang lebih baik. Salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja.

Robbins & Judge (2019) menyatakan stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada seseorang dalam mengalami sebuah cita-cita, halangan atau desakan dan terkait sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum terjadi

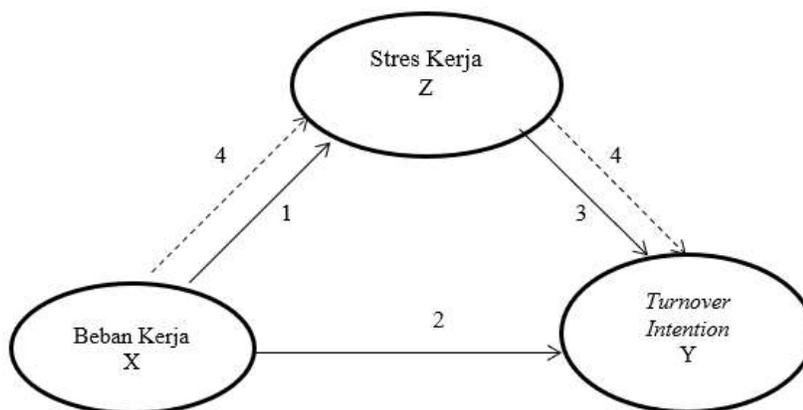
tetapi bermakna. Handoko (2018), stres kerja dapat dikatakan sebagai suatu keadaan yang tidak stabil dimana dapat mempengaruhi cara berpikir maupun keadaan psikis seseorang. Stres adalah suatu gangguan yang dapat terjadi dalam diri seseorang akibat dari kegagalan yang dialami pada karyawan. Tekanan yang dialami ini bisa berasal dari dalam diri individu maupun dari luar.

Berdasarkan pada definisi yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan seseorang yang merasa tertekan atau adanya ketidakcocokan dalam bekerja dengan keadaan disekitarnya sehingga berpengaruh pada perubahan sifat dan mental seseorang menjadi down. Permasalahan ketidaknyamanan tersebut muncul dari adanya kesenjangan antara banyaknya pekerjaan dan ketidakmampuan untuk melakukan pekerjaan itu sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus untuk diteliti adalah faktor beban kerja terhadap stres kerja dan keinginan pindah.

Sunyoto (2012), menyatakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian eksplanatory yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian dan pengujian hipotesa. Variabel yang diteliti dalam dalam penelitian ini yaitu beban kerja, *turnover intention* dan stres kerja. subjek penelitian ini dilakukan di PT Vicotry International Futures Kota Malang. Sumber data yaitu data internal, sedangkan jenis data yaitu data primer berupa kuesioner, dan data kuesioner berupa profil perusahaan, data karyawan dan data PT. Victory International Futures Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Victory international futures kota malang yang berjumlah 50 karyawan, kemudian teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square) Ver. 3.0 dengan bantuan software pada komputer. Model konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data karakteristik responden pada penelitian ini meliputi: a) berdasarkan jenis kelamin, b) berdasarkan usia, c) Tingkat pendidikan, dan d) berdasarkan masa kerja. Keempat karakteristik responden tersebut disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Uraian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	52%
	Perempuan	24	48%
Usia	20-30 Tahun	22	44%
	31-40 Tahun	17	34%
	41-50 Tahun	11	22%
Tingkat Pendidikan	SMA	4	8%
	Diploma	13	26%
	S1	33	66%
Masa Kerja	1-5 Tahun	28	56%
	6-10 Tahun	22	44%

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki menjadi responden terbanyak dengan 26 orang atau sebesar 52%, sedangkan responden berdasarkan usia 20-30 tahun menjadi yang terbanyak dengan 22 responden atau sebesar 44%, dan responden berdasarkan tingkat pendidikan S1 menjadi yang terbanyak dengan 33 orang atau sebesar 66%, dan juga responden berdasarkan masa kerja 1-5 tahun menjadi yang terbanyak dengan responden 28 atau sebesar 56%.

a. Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

➤ Uji Validitas Konvergen

Hasil uji validitas konvergen pada variabel beban kerja (X), Turnover Intention (Y) dan Stres Kerja (Z) melalui model pengukuran reflektif terdapat nilai loading faktor dari indikator lebih 0,50 maka dinyatakan bahwa setiap indikator dari variabel telah memenuhi validitas konvergen.

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen

Variabel	AVE	The Trobe of Thumb	Keterangan
Beban Kerja	0.658	>0,50	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.687	>0,50	Valid
Stres Kerja	0.661	>0,50	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

➤ Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur konsistensi dari variabel yang diteliti dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach alpha dimana variabel dapat disimpulkan reliabel bila lebih dari angka 0,7. Berikut merupakan hasil dari uji validitas menggunakan cronbach alpha.

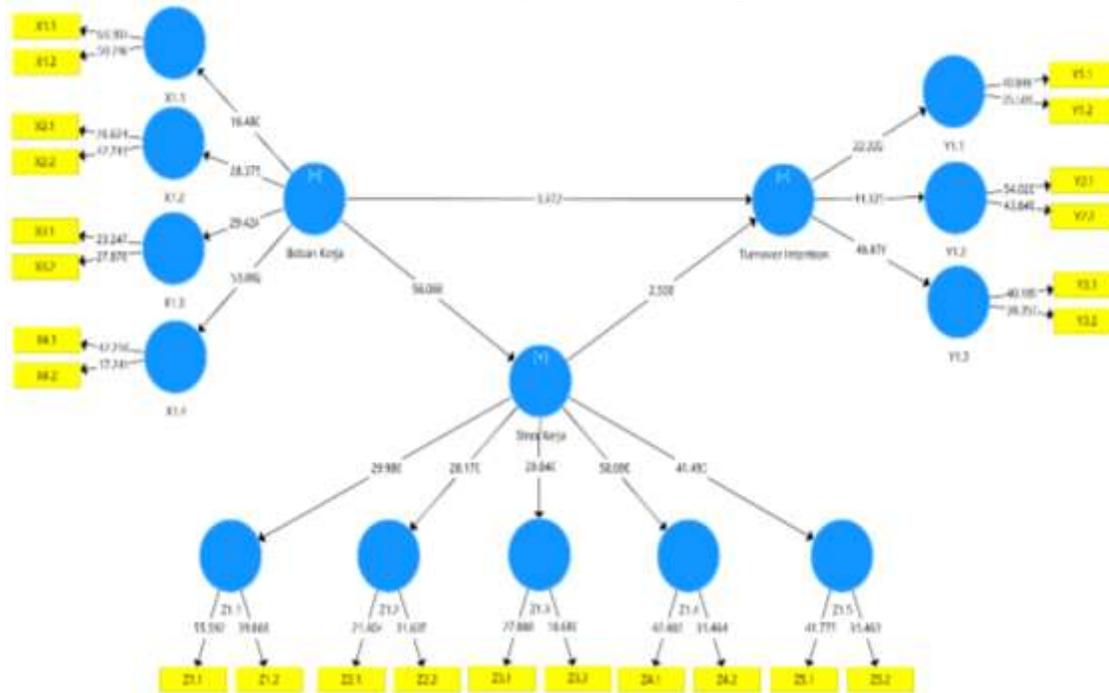
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	The Role of Thumb	keterangan
Beban Kerja	0.925	>0,70	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,908	>0,70	Valid
Stres Kerja	0.943	>0,70	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

➤ **Hasil Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis yang dilakukan yaitu dengan menggunakan nilai koefisien jalur yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas yang dipilih terhadap variabel terikat menggunakan variabel mediasi. Berikut merupakan hasil hasil koefisien jalur serta uji signifikansi variabel.



Gambar 2. Inner Model

Sumber: Data penelitian diolah, 2022

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.945	0.944	0.017	56.066	0.000
Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.532	0.546	0.158	3.372	0.001
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.423	0.409	0.167	2.538	0.011
Beban Kerja -> Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.400	0.386	0.158	2.527	0.012

Sumber: Data penelitian diolah, 2022

Pembahasan

-
- a. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja
Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi beban kerja karyawan maka berdampak pada stres kerja yang semakin tinggi. Beban kerja yang tinggi menyebabkan karyawan tidak dapat memenuhi target perusahaan misalnya pengelolaan prioritas pekerjaan, ketepatan dan kecepatan dalam bekerja serta fokus yang terpecah dari karyawan karena banyaknya hal yang harus dipikirkan. Hasil kerja karyawan akan maksimal apabila beban kerja diberikan secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan yang tidak melampaui analisis jabatan. Mayoritas karyawan PT. Victory International Futures Kota Malang menganggap beban kerja yang diberikan kepada mereka melampaui kemampuan kerja.
- b. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*
Berdasarkan hasil penelitian didapatkan beban kerja berpengaruh signifikan pada peningkatan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Bahwa jika perusahaan memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawannya yang tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga merasa terbebani oleh target yang harus dipenuhi tentu saja akan mengakibatkan tidak betahnya karyawan didalam perusahaan dan dapat memicu *turnover intention*. Karyawan PT. Victory International Futures Kota Malang menyatakan bahwa beberapa dari mereka telah mencari pekerjaan lain sebagai bentuk dari ketidaknyamanan karyawan dalam lingkungan kerja yang memiliki banyak beban kerja.
- c. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*
Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang dialami, akan memperburuk karyawan dan berdampak pada keinginan untuk berhenti bekerja. Begitu pula sebaliknya bila tingkat stress kerja karyawan rendah, maka karyawan akan senang dalam bekerja. Ketidaknyamanan karyawan PT. Victory International Futures Kota Malang dalam bekerja disebabkan tekanan yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaannya berdampak pada usaha yang diperlukan karyawan tersebut semakin tinggi, sehingga menyebabkan tidak mampu dalam bekerja dan stress akibat tidak dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.
- d. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan mediasi Stres Kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi akan menyebabkan stres yang semakin tinggi pula dan berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Victory International Futures Malang dinilai melampaui kemampuan dan tupoksi karyawan sehingga beberapa karyawan keberatan dalam bekerja. Standar yang tinggi pula dari perusahaan serta klien membuat karyawan perlu bekerja ekstra dan memerlukan fokus yang mendalam terhadap pekerjaannya terutama pada saat negosiasi ataupun membaca pasar bursa efek untuk memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan serta pelanggan. Tingginya beban yang harus ditanggung oleh karyawan akan mengakibatkan karyawan merasa stres karena banyaknya hal yang perlu dipertimbangkan.

KESIMPULAN

1. Beban kerja yang tinggi cenderung berdampak pada stres kerja yang tinggi pada karyawan di PT. Victory International Futures Kota Malang.
2. Beban kerja yang tinggi menyebabkan karyawan melakukan pindah kerja atau keluar dari perusahaan di PT. Victory International Futures Kota Malang.
3. Semakin tinggi stres kerja yang dialami, memperburuk karyawan dan berdampak pada keinginan untuk berhenti bekerja di PT. Victory International Futures Kota Malang.
4. Stres kerja mampu menjadi mediasi yang kuat atas pengaruh beban kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan di PT. Victory International Futures Kota Malang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, berikut beberapa rekomendasi atau saran atas hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Item terendah pada variabel beban kerja yakni rekan kerja membantu penyelesaian tugas pada indikator kondisi pekerjaan. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen PT. Victory International Futures Kota Malang mencermati dengan sungguh-sungguh masalah ini.
2. Item terendah pada variabel stres kerja yakni adanya masalah dengan teman kerja pada indikator tuntutan antar pribadi. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen PT. Victory International Futures Kota Malang mencermati dengan sungguh-sungguh terkait masalah ini.
3. Item terendah pada variabel *turnover intention* yakni niat untuk keluar dari pekerjaan, pada indikator niat untuk keluar. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen PT. Victory International Futures Kota Malang mencermati dengan sungguh-sungguh masalah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sukwandi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turn over intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*.
- [2] A. P, Etnaningtyas. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Intensi Turnover* pada Karyawan PT Alenatex Bandung.
- [3] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Handoko, T. H. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- [5] Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.