

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SUNGGONG LOGISTICS JAKARTA

Muhammad Muslim
Institut Bisnis Nusantara
muslim@ibn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Stres Kerja Dan Beban Kerja secara bersama-sama dan parsial berpengaruh Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa Stres Kerja Dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. Dari Uji T menunjukkan Stres Kerja dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta.

Kata kunci: *penelitian, stres kerja, beban kerja, turnover intention, karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya lainnya. Seberapa baik sumber daya yang dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. I Gusti Ketut Purnaya, hal 3

Karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama produksi dan pemasaran hasil. Namun pihak manajemen sering menilai bahwa karyawan yang digunakan sebagai aset produksi dapat dipindah bahkan dihilangkan begitu saja demi tuntutan bisnis dalam bentuk perampingan jumlah karyawan. Salah satu yang berpengaruh dengan tenaga kerja di suatu perusahaan adalah tingkat turnover yang tinggi. Turnover intention merupakan niat atau keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, namun belum sampai tahap realisasi. Ilham Akhsanu Ridlo, hal 5

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi industri terutama keterkaitannya terhadap Turnover intention. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan merasa tertekan terhadap tuntutan yang harus diselesaikan sehingga membuat karyawan merasa cemas dan bingung apabila tidak dapat memenuhi tuntutan yang diberikan oleh organisasi. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya turnover intention karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta".

Dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta

STUDI PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Anwar prabu merupakan suatu perencanaan pengorganisasian pelaksana, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Anwar Prabu Mangkunegara, hal. 2

Stres Kerja

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam bekerja adalah stres. Stres itu harus diatasi baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Stres merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis seorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan juga kondisinya. Atau kata lain stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut sondang P. Siagian stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sondang P. Siagian, hal. 300

Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson, hal 343 mengemukakan bahwa empat penyebab stres kerja adalah:

1. Lingkungan Fisik
Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu dan udara terpolusi.
2. Individual
Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:
 - a. Konflik peran
Stres atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.
 - b. Peran ganda
Dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenal apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda yaitu tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hal, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
 - c. Beban kerja berlebihan
Beban kerja berlebihan dibagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebihan yang bersifat kuantitatif. Beban kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.
 - d. Tidak adanya kontrol
Stres besar yang dialami banyak pekerja adalah pengendalian atas suatu situasi sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.
 - e. Tanggung jawab
Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stres.

3. Kelompok
Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan di antara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stres yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra kerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, akan membawa pada kesenjangan komunikasi di antara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan atasan dan bawahan.
4. Organisasional
Adanya desain struktur organisasi yang buruk, politik yang buruk dan tidak adanya kebijakan khusus. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karya dengan perusahaan, dan frustrasi. Anwar Prabu Mangkunegara, hal.93

Indikator Stres

Indikator Stres kerja menurut Igor, hal. 248 :

1. Tekanan dari rekan sekerja, pemimpin perusahaan, dan klien.
2. Perbedaan antaran tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban lebih.
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Beban Kerja

Menurut Manuba yang tercantum dalam penelitian Ambarwati, beban kerja merupakan kemampuan fisik dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang tersedia. Dian Ambarwati, hal 18

Menurut Gopher & Dochin, beban kerja adalah suatu konsep yang muncul karena keterbatasan kapasitas dalam proses informasi. Ketika karyawan diberi tugas, harapannya tugas itu dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Apabila terdapat ketidaksesuaian target, maka terdapat kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki. Gopher & Dochin, hal 5

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya berdampak pada fisik tapi bisa juga berdampak pada psikis.

Indikator Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, terdapat beberapa indikator beban kerja antara lain: Abdul Choliq, hal 193

1. Penggunaan Waktu Kerja
Merupakan waktu yang digunakan karyawan dalam setiap proses produksi. Dalam hal ini, waktu kerja sudah tertera dalam SOP (*Standard Operating Procedure*) perusahaan. Dengan jadwal yang sudah ada, penggunaan waktu kerja perlu dipahami oleh para karyawan agar apa yang mereka kerjakan bisa terjadwal dengan baik untuk menghindari pemanfaatan waktu kerja secara tidak pas. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan efek negatif bagi produktivitas perusahaan.
2. Target Yang Harus Dicapai
Setiap pekerjaan selalu ada target di dalamnya. Perusahaan menetapkan target kerja agar karyawan memaksimalkan kinerja mereka. Namun, kadang kala perusahaan memberikan beban kerja tinggi tanpa melihat jangka waktu yang ada. Hal ini bisa berdampak pada kondisi fisik dan psikis karyawan. Sehingga dapat menimbulkan efek negatif bagi perusahaan.
3. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud merupakan bentuk pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang ia kerjakan. Hal ini didukung dengan adanya SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan bisa memahami pekerjaannya menggunakan SOP yang berlaku. Dengan pemberlakuan SOP diharapkan karyawan bisa terbantu dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai keinginan perusahaan.

Turnover Intention

Menurut Hani Handoko menyatakan bahwa karyawan akan keluar dari pekerjaannya jika melihat peluang kerja di tempat lain yang lebih menjanjikan. Hani Handoko, hal 67

Menurut Zeffane intensi merupakan keinginan atau niat seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* ialah pengunduran diri atau berhentinya seseorang dari tempatnya bekerja. Dengan demikian *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan niat seseorang untuk berhenti dari tempat kerjanya. Rchid Zeffane, hal 3 Menurut Issa *et.al*, *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Hal ini bisa berakibat pada penurunan produktivitas perusahaan. Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad, Fais Ahmad, *et.al*, hal 525-531 Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

Indikator Turnover Intention

Menurut Price dalam penelitian Kusbiantari menjelaskan ada beberapa indikator *turnover intention*: Dyah Kusbiantari, hal, 93-103

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Perilaku mencari peluang baru
Semakin besar keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain maka semakin besar pula tingkat *turnover intention*-nya.
 - b. Komitmen terhadap lembaga
Ketika karyawan loyal terhadap pekerjaannya, maka *turnover intention*-nya semakin kecil.
 - c. Kemauan bekerja keras
Pekerjaan yang dilakukan secara giat, akan lebih meminimalkan tingkat *turnover intention* karyawan.
 - d. Peningkatan kompetensi
Semakin besar pengembangan keterampilan antar karyawan akan mengecilkan tingkat *turnover intention*.
 - e. Kepuasan kerja
Ketika karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan tempat ia bekerja maka semakin besar pula tingkat *turnover intention*-nya.
 - f. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaan
Semakin besar perasaan negatif yang dimiliki karyawan membuat kepuasan kerjanya berkurang sehingga meningkatkan peluang untuk keluar dari pekerjaan. Jika yang dirasakan sebaliknya, maka peluang untuk mengundurkan diri semakin kecil.
 - g. Niat untuk tetap tinggal
Ketika niat untuk mempertahankan pekerjaannya masih ada, akan mengecilkan tingkat *turnover intention* di perusahaan.
2. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 - a. Tanggung jawab di tempat kerja
Semakin besar rasa tanggung jawab yang dimiliki maka akan membuat *turnover intention* menjadi minim.
 - b. Kesempatan kerja
Semakin banyaknya lowongan pekerjaan di tempat lain serta bursa kerja yang lebih menjanjikan akan semakin membuat intensitas *turnover* meningkat.

Penelitian Terdahulu

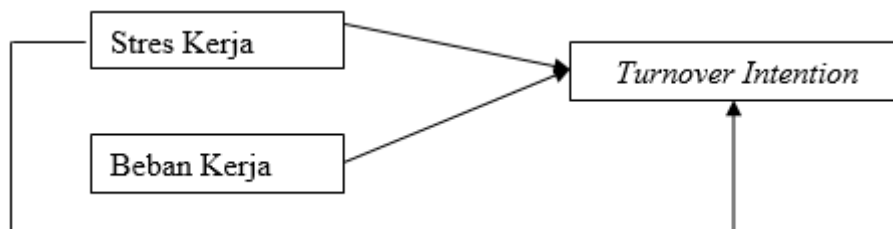
Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini dan akan digunakan sebagai bahan kajian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Achmad Syauqi, Dudung Abdurrahman, Rusman Frendika, 2020	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Putra Mustika Prima Bandung	Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention
2	Rena Afifatus Rachmad, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu, 2018	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada CV. Laras Inti Agrisatwa Jember)	Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention, variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention
3	Ruslan A. Kamis, Rahmat Sabuhari, dan Muhammad Kamal, 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Grup) Ternate	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Grup) Ternate.

Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh langsung dan tidak langsung pada masing-masing:



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan pada gambar di atas maka Hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

H1: Stres Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta.

H2: Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta

H3: Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dengan pendekatan secara kuantitatif. Sugiyono, hal 55

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Masing-masing variabel bebas dan variabel terikat tersebut dapat dilihat pada tabel 2. berikut:

Tabel 2. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan
Stres Kerja (X1)	1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien	1-3
	2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban	4
	3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan	5
	4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang	6-7
	5. Beban lebih	8
	6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik, dan dukungan terhadap diri sendiri	9
Beban Kerja (X2)	1. Penggunaan Waktu Kerja	10
	2. Target yang harus dicapai	11
	3. Kondisi Pekerjaan	12
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1. Perilaku mencari peluang baru	13
	2. Komitmen terhadap lembaga	14
	3. Kemauan bekerja keras	15
	4. Peningkatan kompetensi	16
	5. Kepuasan kerja	17
	6. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaan	18
	7. Niat untuk tetap tinggal	19
	8. Tanggung jawab di tempat kerja	20
	9. Kesempatan kerja	21

Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, hal.72 Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Sunggong Logistics Jakarta dengan jumlah 110 karyawan selain direktur dan manajer.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono, hal.73 Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel

bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 110 karyawan PT. Sunggong Logistics Jakarta selain direktur dan manajer.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono, hal.78 sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta yang berjumlah 110 orang kecuali direktur dan manajer.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,361$

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel/indikator	Kriteria		Keterangan
		r hitung	r tabel	
	Stres kerja			
1	X1.1	0,444	0,361	Valid
2	X1.2	0,549	0,361	Valid
3	X1.3	0,566	0,361	Valid
4	X1.4	0,693	0,361	Valid
5	X1.5	0,745	0,361	Valid
6	X1.6	0,575	0,361	Valid
7	X1.7	0,398	0,361	Valid
8	X1.8	0,842	0,361	Valid
9	X1.9	0,539	0,361	Valid
	Beban kerja			
1	X2.1	0,686	0,361	Valid
2	X2.2	0,613	0,361	Valid
3	X2.3	0,410	0,361	Valid
	Turnover intention			
1	Y.1	0,635	0,361	Valid
2	Y.2	0,502	0,361	Valid
3	Y.3	0,465	0,361	Valid
4	Y.4	0,505	0,361	Valid
5	Y.5	0,486	0,361	Valid
6	Y.6	0,771	0,361	Valid
7	Y.7	0,641	0,361	Valid
8	Y.8	0,597	0,361	Valid
9	Y.9	0,614	0,361	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,361$.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X_1)	0,809	0,700	Reliabel
2	Beban Kerja (X_2)	0,826	0,700	Reliabel
4	Turnover Intention (Y)	0,856	0,700	Reliabel

Persamaan Regresi Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Output SPSS Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.739	6.472		.578	.565
	stres_kerja	.606	.149	.350	4.068	.000
	beban_kerja	.845	.256	.283	3.293	.001

a. Dependent Variable: turnover_intention

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,739 + 0,606 X_1 + 0,845 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Konstanta sebesar 3,739 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Stres Kerja dan Beban Kerja maka *Turnover Intention* Karyawan sebesar 3,739
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,606 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada Stres Kerja akan menaikkan *Turnover Intention* Karyawan sebesar 0,606 dengan asumsi bahwa X2 konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,845 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada Beban Kerja akan menaikkan *Turnover Intention* Karyawan sebesar 0,845 dengan asumsi bahwa X1 konstan.

Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Output SPSS Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.228	3.98167

a. Predictors: (Constant), beban_kerja, stres_kerja

Pada hasil perhitungan yang diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,226. Berarti pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan sebesar 22,8% dan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah-langkahnya:

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$ Stres Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta.

H₁: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Stres Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka didapat hasil pada tabel 7. sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Output SPSS Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541.071	2	270.536	17.064	.000 ^a
	Residual	1696.347	107	15.854		
	Total	2237.418	109			

a. Predictors: (Constant), beban_kerja, stres_kerja

b. Dependent Variable: turnover_intention

Dari hasil output SPSS di atas maka didapat F hitung sebesar 17,064 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. Nilai F tabel dengan dk penyebut $(N - K - 1) = 110 - 2 - 1 = 107$ dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F tabel sebesar 2,48. Jadi F hitung (17,064) > F tabel (2,48) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Stres Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta

Uji T

Uji T adalah tes pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien b_1 , dan b_2 dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta dengan cara membandingkan nilai teoritis yang diperoleh dari t hitung dengan t tabel, dari hasil tersebut maka dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Tes pengujian ini dilakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang ditolerir $\alpha = 5\%$ atau memiliki tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan $(df = n - k - 1) = 110 - 2 - 1 = 107$.

Berikut langkah-langkah pengujian terhadap Stres Kerja dan Beban Kerja adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0$, Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta`

$H_1: \beta_1 \neq 0$, Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta

$H_0: \beta_2 = 0$, Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta

$H_1: \beta_2 \neq 0$, Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta

2. Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah $\alpha = 5\%$ (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan $(n - k - 1) = 110 - 2 - 1 = 107$ maka nilai tersebut adalah 1,980.

3. Menentukan nilai t hitung

Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat hasil pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Output SPSS Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.739	6.472		.578	.565
	stres_kerja	.606	.149	.350	4.068	.000
	beban_kerja	.845	.256	.283	3.293	.001

a. Dependent Variable: turnover_intention

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS diperoleh r hitung untuk variable Stres Kerja adalah 24,068 dan variabel Beban Kerja adalah 23,293

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan

a. Nilai t hitung dari b1 adalah 4,068 > 1,980 maka Ho ditolak dan H₁ diterima artinya Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta

b. Nilai t hitung dari b2 adalah 3,293 > 1,980 maka Ho ditolak dan H₁ diterima, artinya Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis data di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Stres Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta.
2. Stres Kerja dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Choliq, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta, Penerbit Ombak, 2014
- Achmad Syauqi, Dudung Abdurrahman, Rusman Frenrika, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Putra Mustika Prima Bandung, 2020
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013
- Dian Ambarwati, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating Studi Pada RSUP Dr. Kariadi Semarang", 2014
- Dyah Kusbiantiri, "Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD" (*Majalah Ilmiah Pawiyatan*—Vol. 20, No.1, 2013
- Gibson, et.all, *Orgnasasi dan Manajemen (Perilaku-Struktur-Proses)* edisi bahasa Indonesia, Jakarta, Erlangga 1997
- Gopher, D., Dochin, E. "*Handbook of Perception and Human Performance*" (Journal-- University of South Dakota, 1986
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE UGM, 2001
- I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2016
- Igor S, *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa, Solo: Dabara, 1997
- Ilham Akhsanu Ridlo, *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"* (Surabaya: Public Health Movement, 2012
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad, Fais Ahmad, et.al, "*Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint*" (*Middle East Journal of Scientific Research*—Vol. 14, No.4, 2013
- Priyatno, Duwi, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta, 2010

Rchid Zeffane, "*Understanding Employee Turnover: The Need For Contingency Approach*" (*International Journal of Manpower*--Vol.15, No.9, 1994

Rena Afifatus Rachmad, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Cv. Laras Inti Agrisatwa Jember), 2018

Ruslan A. Kamis, Rahmat Sabuhari, dan Muhammad Kamal, Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Grup) Ternate, 2021

Sondang P. Siagian, MPA, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2007.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta, 2011.