

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN PT. PERSADA LAMPUNG RAYA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Nur Puspita Sari¹, Nuria Erisna²

Universitas Bandar Lampung

Email: nurpuspitasari82@gmail.com¹, nuria.erisna@ubl.ac.id²

Abstract

This study aims to determine the Effect of workload on Turnover Intention at PT. Persada Lampung Raya, the Influence of Work Stress on Turnover Intention at PT. Persada Lampung Raya, the Influence of workload and Job Stress on Turnover Intention at PT. Persada Lampung Raya. The type of research used in this study is a research method uses quantitative methods, associative. Source of data used is primary data with the data collection methods are observation, documentation study and the questionnaire. The population in this research is all employees of PT. Persada Lampung Raya amount to 41 people. Requirements test instruments used are validity test and reliability test. Methods of data analysis using multiple linear regression and hypothesis test used is the T test and f test. The results of this study stated that the partial Workload affect the Turnover Intention of PT. Persada Lampung Raya, Work Stress affect the Turnover Intention of PT. Persada Lampung Raya and simultaneously Workload and Job Stress affect the Turnover Intention of PT. Persada Lampung Raya.

Keywords: *Workload, Work Stress, Turnover Intention.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Persada Lampung Raya, Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Persada Lampung Raya, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Persada Lampung Raya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data adalah dengan observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Persada Lampung Raya berjumlah 41 orang. Uji persyaratan instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis yang digunakan adalah uji T dan uji F. Hasil dari penelitian ini menyatakan secara parsial bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention PT. Persada Lampung Raya, Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention PT. Persada Lampung Raya dan secara simultan Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention PT. Persada Lampung Raya.

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

PENDAHULUAN

Fenomena dunia yang timbul karena pandemi covid-19 menekan seluruh sektor untuk berfikir kritis untuk mempertahankan organisasi atau perusahaannya. Sektor ekonomi sangat berperan penting dalam menompang stabilitas, terutama sumber daya manusia yang merupakan asset dari penggerak perusahaan.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan terhadap beberapa karyawan dan manajer bagian personalia (HRD) pada PT. Persada Lampung Raya, hasil wawancara yang didapat pada PT. Persada Lampung Raya menuntut karyawan bekerja secara efektif dan dapat

menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan mampu bekerja dibawah tekanan dimasa new normal.

PT. Persada Lampung Raya berdiri sejak tahun 1992 yang berada di Jl. Raya Natar Km,14 Ds. Hajimena Lampung Selatan Lampung. PT. Persada Lampung Raya bergerak dibidang penjualan kendaraan roda empat, spare part, dan service Mobil HINO yang memiliki 41 karyawan. Karyawan di PT. Persada Lampung Raya bekerja setiap hari Senin sampai Sabtu, dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.30 WIB.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Wibowo (2016:1) Manajemen sebagai suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu yang dilakukan melalui organisasi. Manajemen merupakan praktif spesifik yang mengubah sekumpulan orang menjadi kelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan dan produktif.

Sedarmayanti (2017:3-4) SDM merupakan potensial yang dimiliki manusia terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral. SDM adalah semua kemampuan yang diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Menurut Mellanie (2019: 3) beban kerja adalah sesuatu pekerjaan 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.

Menurut Rivai (2015:724) stres kerja suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Fairus (2021: 5) mengungkapkan bahwa *Turnover Intention* adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu posisi dalam organisasi dan posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan, terkait pengambilan data, penelitian ini adalah jenis penelitian literature dan juga lapangan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Persada Lampung Raya yang berjumlah 41 karyawan. Sumber daya yang dipakai yaitu data primer adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan di PT. Persada Lampung Raya. sebanyak 41 karyawan dan data sekunder tentang sejarah perusahaan dan struktur organisasi pada PT. Persada Lampung Raya. Pada riset ini memakai uji validitas dan juga reliabilitas dengan metode analisis kuantitatif yang dipakai antara lain analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji koefisien determinan (R^2), dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada riset ini dilakukan uji validitas yang memiliki tujuan untuk menguji apakah masing-masing item instrumen (pernyataan) sungguh mampu menunjukkan faktor yang akan diukur (valid). Hasil data analisis diperoleh yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,450	0,308	r hitung > r tabel	Valid
2	Pernyataan 2	0,569	0,308	r hitung > r tabel	Valid
3	Pernyataan 3	0,641	0,308	r hitung > r tabel	Valid
4	Pernyataan 4	0,653	0,308	r hitung > r tabel	Valid
5	Pernyataan 5	0,658	0,308	r hitung > r tabel	Valid
6	Pernyataan 6	0,619	0,308	r hitung > r tabel	Valid
7	Pernyataan 7	0,760	0,308	r hitung > r tabel	Valid
8	Pernyataan 8	0,679	0,308	r hitung > r tabel	Valid
9	Pernyataan 9	0,674	0,308	r hitung > r tabel	Valid
10	Pernyataan 10	0,667	0,308	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,528	0,308	r hitung > r tabel	Valid
2	Pernyataan 2	0,587	0,308	r hitung > r tabel	Valid
3	Pernyataan 3	0,735	0,308	r hitung > r tabel	Valid
4	Pernyataan 4	0,616	0,308	r hitung > r tabel	Valid
5	Pernyataan 5	0,742	0,308	r hitung > r tabel	Valid
6	Pernyataan 6	0,765	0,308	r hitung > r tabel	Valid
7	Pernyataan 7	0,712	0,308	r hitung > r tabel	Valid
8	Pernyataan 8	0,650	0,308	r hitung > r tabel	Valid
9	Pernyataan 9	0,828	0,308	r hitung > r tabel	Valid
10	Pernyataan 10	0,744	0,308	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,868	0,308	r hitung > r tabel	Valid
2	Pernyataan 2	0,728	0,308	r hitung > r tabel	Valid
3	Pernyataan 3	0,667	0,308	r hitung > r tabel	Valid
4	Pernyataan 4	0,758	0,308	r hitung > r tabel	Valid

5	Pernyataan 5	0,735	0,308	r hitung > r tabel	Valid
6	Pernyataan 6	0,533	0,308	r hitung > r tabel	Valid
7	Pernyataan 7	0,681	0,308	r hitung > r tabel	Valid
8	Pernyataan 8	0,770	0,308	r hitung > r tabel	Valid
9	Pernyataan 9	0,667	0,308	r hitung > r tabel	Valid
10	Pernyataan 10	0,758	0,308	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan table diatas, maka diketahui bahwa masing-masing pernyataan yang digunakan nilai r hitung lebih besar dari r table. Hal ini berarti pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam variable penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,308.

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya yaitu melakukan uji reliabilitas dengan melakukan penghitungan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Bila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliable.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	N of item	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,833	10	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,878	10	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,895	10	Reliabel

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4 di atas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variable Beban Kerja sebesar 0,833, Stres Kerja sebesar 0,878 dan *Turnover Intention* sebesar 0,895. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis dalam penelitian ini, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui keakuratan hubungan antara *Turnover Intention* (variable dependen) dengan Beban kerja (X1), Stres Kerjac(X2) sebagai variable yang mempengaruhi (variable independen).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	B
<i>Turnover Intention</i> (Y)	2,410

Beban Kerja (X ₁)	0,538
Stres Kerja (X ₂)	0,404

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan table 5. Di atas maka dapat diperoleh model persamaan regresi yaitu:

$Y = 2,410 + 0,538 (X_1) + 0,404 (X_2)$, artinya:

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel *Turnover Intention* mempunyai nilai sebesar 2,410 satu-satuan jika variabel Beban Kerja dan Stres Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah Beban Kerja naik sebesar satu-satuan, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,538 satu satuan.

1. Koefisien regresi X₂

Jika jumlah Stres Kerja naik sebesar satu-satuan, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,404 satu satuan.

Maka kesimpulan dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa *Turnover Intention* dominan dipengaruhi oleh Beban Kerja dibandingkan Stres Kerja.

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Beban Kerja (X ₁)	3,918	2,022	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima
Stres Kerja (X ₂)	3,077	2,022	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 6. Hasil uji t yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat dinyatakan pengaruh variabel independen yaitu:

1. Pengaruh variabel Beban Kerja.

Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3.918 lebih besar dari t table yaitu sebesar 2,022 sehingga Ho ditolak dan menerima Ha atau variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengaruh variabel Stres Kerja

Variabel Stres Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3.077 lebih besar dari t table yaitu sebesar 2,022 sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a atau variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)	Std. Error of the Estimate
Beban Kerja dan Stres Kerja	0,647 ^a	0,419	6.023

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari hasil yang diperoleh pada tabel 4.16 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,419 yang berarti variabel independen pada penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya sebesar 41,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 58,1% (100% -58,1%) dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji F

Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini dan sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka model dikatakan tidak layak, atau dengan signifikan (sig) $< 0,05$ maka model dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Alpha	Simpulan
Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	13,693	3,24	,000 ^b	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Pada table 8. Nilai F diperoleh sebesar 13,693 dengan tingkat signifikan 0,000^b ini berarti model regresi layak untuk digunakan karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan konsumen.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.
2. Stres Kerja (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.
3. Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

Saran

1. Perusahaan seharusnya dapat memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan seperti tidak memberi tugas yang kurang dipahami oleh karyawan dan pemberian tugas sesuai kompetensi karyawan didalam perusahaan sehingga pekerjaan karyawan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
2. Perusahaan diharapkan dapat mengurangi tingkat stres karyawan dengan memberikan beban kerja yang sesuai jobdesk setiap karyawan dan target sesuai kapasitas kemampuan karyawan dengan begitu diharapkan karyawan mampu dapat bekerja secara optimal sehingga tidak menimbulkan stres kerja pada karyawan yang berpeluang pada peningkatan *Turnover Intention* karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya bisa mengevaluasi mengenai pembagian tugas kerja yang akan diemban pada masing - masing karyawan sesuai kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dengan begitu karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Made Dian Putrid Dan Ayuk Puspa Dewi. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata. Vol. 1 No. 3.
- Ardhiani Fadila, Muhammad Maulana dan Mahendro. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Millenial Di Kecamatan Cileungisi Selama Masa Pandemi Covid-19. Vol. 2 No. 1.
- Azizah Siti Nur dan Puput Pratiwi. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen). Vol. 1 No. 1.
- Darmayanti Ni Putu Kurnia dan Wayan Arya Paramarta. 2020. Employee Engagement dan Stress Kerja Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Vol. 1. No. 1.

- Fairus Bellinda Anandita, I Dewa Nyoman Usaha dan Ni Wayan Ari Sudiartini. 2021. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Diorma Jasa Utama Denpasar. Vol. 15 No.7.
- Fathoni Aziz, Sri muryani dan patricia Dhiana Paramita. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja Dan Spesialis Kerja Terhadap Pemahaman Beban Kerja Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Dinas Pasar Kota Semarang). Vol. 2 No.2.
- Mellanie dan Ali Jufri. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jaya Mandiri Gemasejati Cabang Ciledug). Vol. 16 No. 2.
- Muttaqiyathun Ani dan Eva Gayatri. 2020. Pengaruh Job Insecurity, Baban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial.
- Nuria Erisna. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt Golden Comucation Tdc (Telkomsel Distrbuton Center)Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung
- Ratna ningsih Dina Sabta. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 9 No. 3.
- Rivai Zainal Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rumawas Wehelmina. Revaldi Bogar dan Sofia A P Sambul. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado Productivity, Vol. 2 No.4. e-ISSN. 2723-0112.
- Sujarweni V.W. 2018. Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi. ISBN; 978-602-376-159-3. Yogyakarta: PT. PUSTAKABARUPRESS.
- Sujarweni V.W. 2014. Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Cetakan Pertama. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. Alfabeta Cv. Bandung Cetak Ke-23.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Susanti Santi dan Novi Rukviyanti. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Cutting Pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan. Vol. 12 No. 1.
- Wijaya I Gede Bayu. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (*Turnover Intention*) (Studi Kasus Pada Adira Quantum Mataram). Vol. 14. No.8.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi ke-5-Cet.11.- Jakarta Rajawali Pers, xxxi,488 hal. ISBN 978-979-769-919-5.