

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA PT. FIF GROUP CABANG BATU)

Khuril Miftahur Rizky, Siti Saroh, Daris Zunaida

*Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl. MT Haryono 193 Dinoyo, Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang. Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email : khurilrizky67@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini akan dilakukan di PT. FIFGROUP Cabang Batu. Perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan investasi, modal kerja, multiguna, sewa operasi, dan pembiayaan syariah dengan persetujuan otoritas jasa keuangan. Tujuan diadakannya penelitian ini guna mengetahui pengaruh dari adanya beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 orang responden. Teknik analisis yang digunakan merupakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, variabel kepuasan kerja menunjukkan terdapat pengaruh dan signifikan terhadap turnover intention, variabel stres kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention.

Kata kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Turnover Intention.

ABSTRACT

This research will be conducted at PT. FIFGROUP Batu Branch. Companies engaged in investment financing, working capital, multipurpose, operating leases, and sharia financing with the approval of the financial services authority. The purpose of this study was to determine the effect of workload, job satisfaction and job stress on turnover intention, either partially or partially. simultaneously. This research uses quantitative research methods. The sample used in this study amounted to 65 respondents. The analysis technique used is multiple linear analysis techniques. The results showed that the workload variable showed no significant effect on turnover intention, the job satisfaction variable showed a significant and significant influence on turnover intention, the work stress variable showed a positive and significant influence on turnover intention and the results showed that there was a positive and significant influence. significant between workload, job satisfaction and job stress on turnover intention.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Job Stress, and Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Indonesia saat berhadapan dengan pandemi COVID-19 (Coronavirus Disease-19) yang berdampak pada berbagai sektor. Hampir seluruh sektor terdampak bukan hanya kesehatan, sektor ekonomi juga mengalami dampak yang serius. Pembatasan aktivitas yang dilakukan masyarakat berpengaruh pada aktivitas perusahaan. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan yang dapat diakses di web resmi kemnaker.go.id per 20 April 2020, akibat pandemi COVID-19, tercatat jumlah pekerja yang terdampak covid-19 total sebanyak 2.084.593 pekerja dari sektor formal dan informal yang berasal dari 116.370 perusahaan.

Kondisi pandemi ini berdampak pada tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan dan minimnya lowongan pekerjaan. Hal ini menyebabkan persaingan yang tinggi untuk memperoleh pekerjaan.

Definisi sumber daya manusia menurut Tanandy (2017:29) adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pemimpin.

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan perusahaan, sehingga sudah kewajiban peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya. Apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban kerja karyawan tersebut agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2004). Beban yang dirasakan karyawan berlebih dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan dapat merugikan perusahaan sendiri. Berat ringannya suatu pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Definisi Kepuasan Kerja Menurut Martoyo (2000:142) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada keadaan masyarakat dimana para karyawan itu berasal, makin maju suatu masyarakat maka semakin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang. Salah satu dari permasalahan tersebut adalah munculnya stres kerja pada karyawan.

Menurut Martoyo (2008:200) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Banyak fenomena yang sering terjadi yang dapat mengganggu kinerja suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang dapat membuat keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Bothma dan Roodt dalam Kartono (2017:43) menjelaskan *turnover intention* yang memiliki perilaku untuk tinggal atau meninggalkan organisasi.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. FIFGROUP Cabang Batu. Dalam hal ini PT. FIFGROUP Cabang Batu adalah perusahaan lembaga pembiayaan yang memusatkan pada pembiayaan kendaraan roda empat.

Bertambahnya produk pembiayaan perusahaan menuntut karyawan untuk bisa bekerja lebih baik lagi. Dengan adanya target yang tinggi menyebabkan intensitas beban kerja semakin tinggi. PT. FIFGROUP Cabang Batu menerapkan *overtime* sebagai berikut :

Tabel 1
Data Intensitas Lembur
PT. FIFGROUP CABANG BATU
(Bulan Januari 2020 – Mei 2020)

No	Bulan	Intensitas Lembur
1	Januari	36 Jam
2	Februari	63 Jam
3	Maret	48 Jam
4	April	43 Jam
5	Mei	51,5 Jam

Sumber : Divisi HRD PT. FIFGROUP Cabang Batu, 2020

Berdasarkan data dari divisi HRD PT. FIFGROUP Cabang Batu tersebut menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang tinggi yang dibebankan karyawan, tingginya beban kerja tersebut juga mengakibatkan terjadinya stres kerja pada karyawan.

Hasil wawancara pada salah satu karyawan disana bahwa adanya sistem lembur/*overtime* disini tidak adanya pengajian lembur hanya perusahaan meminta bahwa adanya lembur untuk menyelesaikan pekerjaan atau target –target yang sudah dibuat perusahaan. Dengan ini banyaknya beban yang dirasakan karyawan tanpa adanya imbalan upah lembur dapat membuat ketidakpuasan kerja. Salah satu faktor dari kepuasan kerja yaitu upah/gaji.

Tingginya perputaran karyawan pada PT. FIF Group Cabang Batu menunjukkan diatas batas normal. Dikarenakan pada tahun 2019 mengalami peningkatan dibandingkan 2018. Data Perputaran karyawan PT FIF Group Cabang Batu tahun 2016 – 2019 disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2
Data Perputaran
PT. FIFGROUP CABANG BATU
PERIODE 2016-2019

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2016	86	75

2017	89	83
2018	88	81
2019	111	99

Sumber : Divisi HRD PT. FIF GROUP CABANG BATU, 2020

Dari penjelasan permasalahan diatas maka peneliti mengambil judul “PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN”

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X_1) dengan *Turnover Intention* (Y) ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_2) dengan *Turnover Intention* (Y) ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X_3) dengan *Turnover Intention* (Y) ?
4. Secara bersama-sama apakah ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) dengan *Turnover Intention* (Y)?

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Suwanto & Priansa (2011:251) menyatakan bahwa beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas suatu karyawan dianggap berat (*overload*) jika energi pokok telah habis digunakan dan harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaiknya jika tugas dipandang ringan (*underoverload*) jika energi pokok masih sedikit digunakan untuk menyelesaikan tugas.

Indikator beban kerja ada 4 (Putra, achmad & Syukriansyah, 2012:22) :

1. Target yang harus di capai
2. Kondisi Pekerjaan
3. Penggunaan waktu
4. Standar Pekerjaan

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Busro (2018:101) menyatakan, bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Indikator kepuasan kerja yaitu (Edision, Anwar, & Komariyah, 2016:216) :

1. Imbalan
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Peluang promosi
4. Supervisi
5. Rekan kerja
6. Kondisi pekerjaan
7. Keamanan pekerjaan

Stres Kerja

Menurut (Busro, 2018, hal. 472) Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Indikator stres kerja yaitu (Mangkunegara, 2008:157) :

1. Waktu Kerja
2. Kualitas pengawasan
3. Iklim kerja
4. Otoritas kerja
5. Konflik kerja
6. Perbedaan nilai antara karyawan dan pimpinan.

Turnover Intention

Menurut P.Z Wilandha & R. Wahyuningtyas dalam Kartono (2017:43) menjelaskan dalam studinya *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi.

Indikator *Turnover Intention* yaitu (Kartono, 2017:44) :

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar)
2. *Job search* (pencarian pekerjaan)
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. 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/*statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:6).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Batu yang

berlokasi di Jl. Semeru No. 26, Sisir, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur pada bulan Februari sampai Desember 2020.

Variabel dan pengukuran

Menurut Sugiyono (2011:63) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

Tabel 3
Variabel, Definisi dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Beban Kerja (X1)	1. Target yang harus di capai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Standar pekerjaan	Putra, Achmad, dan Syukriansyah (2012:22)
Kepuasan Kerja (X2)	1. Imbalan 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Peluang promosi 4. Supervisi 5. Rekan kerja 6. Kondisi pekerjaan 7. Keamanan pekerjaan	Menurut Ivancevich & Konopaske dalam Edision, Anawar, & Komariyah (2016:216)
Stres Kerja (X3)	1. Waktu kerja 2. Kualitas pegawai 3. Iklim kerja 4. Otoritas kerja 5. Konflik kerja 6. Perbedaan nilai antar karyawan dan pimpinan	Mangkunegara (2008:157)
Turnover Intention (Y)	1. Niat untuk keluar (<i>Intention to quit</i>) 2. Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking of quit</i>) 3. Pencarian pekerjaan (<i>Job Search</i>)	Menurut lumet al dalam Krtono (2017:44)

Sumber : Data diolah 2020

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIFGROUP Cabang Batu yang berjumlah 65 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Sugiyono (2019:137) Teknik pengukuran sampel dalam penelitian dapat menggunakan teknik sampling jenuh merupakan sampel yang mewakili jumlah populasi. Jadi peneliti menggunakan sampel semua karyawan yang ada di PT.FIFGROUP Cabang Batu yaitu 65 sampel.

Sumber Data

Data Primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019:296). Data Primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui informasi yang di dapatkan dari observasi dan kuesioner.

Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2019:296). Sumber data sekunder pada penelitian ini yaitu buku, jurnal dan website resmi.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)
2. Observasi
3. Wawancara
4. Dokumentasi

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya

disebut sebagai variabel penelitian (Sugiono, 2019:146).

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:126) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item – item tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengkorelasikan konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Menurut Arikunto (2009:192) untuk menguji instrumen dalam penelitian digunakan rumus *Alpha Cronboach*.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan peneliti untuk menguji apakah data yang disebar untuk menguji variabelnya terdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2004:199).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan) nilainya (Sugiyono, 2004:243).

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel antara variabel interval / rasio dengan variabel interval / rasio yang melibatkan hubungan lebih dua variabel yang tidak kita ukur (Hasan, 2009:100).

Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel (Hasan, 2009:99).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 4

Uji Validitas X1 (Beban Kerja)			
Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,245	0,244	Valid
X1.2	0,590	0,244	Valid

X1.3	0,585	0,244	Valid
X1.4	0,532	0,244	Valid
X1.5	0,305	0,244	Valid
X1.6	0,606	0,244	Valid
X1.7	0,290	0,244	Valid
X1.8	0,607	0,244	Valid
X1.9	0,501	0,244	Valid
X1.10	0,629	0,244	Valid
X1.11	0,641	0,244	Valid
X1.12	0,411	0,244	Valid
X1.13	0,686	0,244	Valid
X1.14	0,581	0,244	Valid
X1.15	0,682	0,244	Valid
X1.16	0,711	0,244	Valid

Sumber : data diolah 2020

Tabel 5

Uji Validitas X2 (Kepuasan Kerja)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,618	0,244	Valid
X2.2	0,559	0,244	Valid
X2.3	0,387	0,244	Valid
X2.4	0,606	0,244	Valid
X2.5	0,492	0,244	Valid
X2.6	0,418	0,244	Valid
X2.7	0,542	0,244	Valid
X2.8	0,483	0,244	Valid
X2.9	0,602	0,244	Valid
X2.10	0,631	0,244	Valid
X2.11	0,487	0,244	Valid
X2.12	0,345	0,244	Valid
X2.13	0,563	0,244	Valid
X2.14	0,595	0,244	Valid
X2.15	0,435	0,244	Valid
X2.16	0,678	0,244	Valid
X2.17	0,458	0,244	Valid
X2.18	0,438	0,244	Valid
X2.19	0,508	0,244	Valid
X2.20	0,350	0,244	Valid
X2.21	0,439	0,244	Valid

Sumber : data diolah 2020

Tabel 6

Uji Validitas X3 (Stres Kerja)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X3.1	0,625	0,244	Valid
X3.2	0,426	0,244	Valid
X3.3	0,359	0,244	Valid
X3.4	0,695	0,244	Valid
X3.5	0,756	0,244	Valid
X3.6	0,246	0,244	Valid

X3.7	0,575	0,244	Valid
X3.8	0,488	0,244	Valid
X3.9	0,354	0,244	Valid
X3.10	0,727	0,244	Valid
X3.11	0,607	0,244	Valid
X3.12	0,707	0,244	Valid

Sumber : data diolah 2020

Tabel 7

Uji Validitas Y (Turnover Intention)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,872	0,244	Valid
Y2	0,764	0,244	Valid
Y3	0,884	0,244	Valid
Y4	0,902	0,244	Valid
Y5	0,850	0,244	Valid
Y6	0,888	0,244	Valid

Sumber : data diolah 2020

Uji Reliabilitas

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronboach	Jumlah item	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,817	16	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,851	21	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,801	12	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,930	6	Reliabel

Sumber : Data diolah 2020

Hasil uji reliabilitas pada variabel X1,X2,X3 dan Y menunjukkan keseluruhan indikator memiliki nilai 0,817 (X1), 0,851 (X2), 0,801 (X3), 0,930 (Y) yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sebagai *Alpha Cronboach*, sehingga dengan demikian data dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
	Mean	,0000000

Normal Parameter $s^{a,b}$	Std. Deviation	5,40516925
Most Extreme Difference s	Absolute	,094
	Positive	,088
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data spss diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas disebutkan bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* adalah 0,200 jadi nilai signifikan adalah 0,200 berarti $0,200 > 0,05$ dengan demikian data dari hasil kuesioner yang sudah disebarkan ke responden dikatakan sebagai data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	25,255	8,807
Beban Kerja	,035	,117
Kepuasan Kerja	-,238	,094
Stres Kerja	,254	,111

Sumber : Data spss diolah 2020

Hasil uji analisis regresi linier berganda pada Tabel 10 menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Standar persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 25,255 + 0,035X_1 + (-0,238X_2) + 0,254 X_3 + 0,05$$

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa:

1. Konstanta (α) = 25,255 menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu apabila seluruh variabel independen sama dengan nol maka variabel dependen bernilai sebesar 25,255.
2. B1 = 0,035 menunjukkan apabila variabel beban kerja meningkat sebesar satu satuan skor, maka variabel beban kerja akan meningkat pula sebesar 0,035 dengan asumsi bahwa variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstanta ($a, X_1 = 0$). Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention*.

3. $B2 = (-0,238)$ Koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,238 dan bertanda negatif, mempunyai arti bahwa jika Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang berlawanan yaitu apabila meningkat sebesar satuan skor, maka variabel *turnover intention* akan menurun sebesar 0,238 satuan skor dari kondisi sebelumnya, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
4. $B3 = 0,254$ menunjukkan apabila variabel stres kerja meningkat sebesar satu satuan skor, maka variabel beban kerja akan meningkat pula sebesar 0,254 dengan asumsi bahwa variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstanta ($a, X3 = 0$). Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention*.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 11
Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,868	,006
	Beban Kerja	,299	,766
	Kepuasan Kerja	-2,534	,014
	Stres Kerja	2,291	,025

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Data spss diolah 2020

Berdasarkan Tabel 11 diatas hasil uji t (parsial) diketahui :

1. Beban Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,299, berarti nilai t_{hitung} 0,299 < t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikan sebesar 0,766 ($0,766 > 0,050$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya bahwa tidak berpengaruh signifikan secara parsial antara variabel beban kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. FIFGROUP Cabang Batu.
2. Kepuasan Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,534, berarti nilai t_{hitung} 2,534 > t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikan sebesar 0,014 ($0,014 < 0,050$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa berpengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. FIFGROUP Cabang Batu.

3. Stres Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,291, berarti nilai t_{hitung} 2,291 > t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikan sebesar 0,025 ($0,025 < 0,050$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa berpengaruh signifikan secara parsial antara variabel stres kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. FIFGROUP Cabang Batu.

Uji F (Simultan)

Tabel 12
Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regr essio n	361,785	3	120,59 5	3,9 34	,01 2 ^b
	Resi dual	1869,815	61	30,653		
	Total	2231,600	64			

Sumber : Data spss diolah 2020

Hasil *output* pada tabel menunjukkan bahwa F_{hitung} memiliki nilai 3,934 yang berarti F_{hitung} 3,934 > F_{tabel} 2,75 dan juga bisa dilihat di tabel nilai signifikan yaitu 0,012 yang berarti $0,012 < 0,050$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel variabel bebas beban kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. FIFGROUP Cabang Batu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. FIFGROUP Cabang Batu) maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data dalam penelitian ini dengan melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.FIF GROUP Cabang Batu. Yang menggunakan sebanyak 65 responden. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan uji parsial

- a. Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) pada variabel Beban Kerja dapat ditarik kesimpulan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian uji t didapat nilai taraf signifikan $0,766 > 0,05$ dan juga $t_{hitung} < t_{tabel}$

(0,299 < 2,000). Sehingga dapat diketahui bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam hal ini target yang telah ditetapkan perusahaan sudah baik terbukti dari pernyataan (X1.1) sampai (X1.3) menjelaskan bahwa jawaban cenderung setuju dengan target yang dibuat perusahaan. Kondisi pekerjaan yang dirasakan karyawan masih dirasa baik dan dalam batas wajar yang ada dalam pekerjaan. Pernyataan (X1.8) sampai (X1.16) juga menjelaskan bahwa penggunaan waktu dan standart pekerjaan yang dibuat perusahaan sudah baik dan bukan faktor yang menyebabkan keinginan pegawai melakukan *turnover intention*.

- b. Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) pada variabel Kepuasan Kerja dapat ditarik kesimpulan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian uji t didapat nilai taraf signifikan $0,014 < 0,050$ dan juga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,534 > 2,000$). Sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Didukung dengan data frekuensi, yang mana terdapat pada poin X2.14 merupakan salah satu indikator atau pernyataan yang sangat mempengaruhi terjadinya peningkatan kepuasan kerja dengan jumlah rata-rata tertinggi sebesar 4,22 dapat diketahui Kepuasan Kerja pada indikator rekan kerja.
- c. Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) pada variabel Beban Kerja dapat ditarik kesimpulan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian uji t didapat nilai taraf signifikan $0,025 < 0,050$ dan juga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,291 > 2,000$). Sehingga dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Didukung dengan data frekuensi, yang mana terdapat pada poin X3.2 merupakan salah satu indikator atau pernyataan yang sangat mempengaruhi terjadinya peningkatan stres kerja dengan jumlah rata-rata tertinggi sebesar 3,98 dapat diketahui Stres Kerja pada indikator waktu kerja.
- d. Berdasarkan hasil uji simultan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian Uji F didapat nilai taraf signifikan $0,012 < 0,050$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,934 > 2,750$), sehingga dapat diketahui secara bersama-sama bahwa beban kerja, kepuasan kerja dan

stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Saran

1. Bagi Perusahaan PT. FIF GROUP Cabang Batu :
 - a. Dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan yang dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan agar perusahaan tidak mendapatkan kerugian akibat tingkat *turnover* yang tinggi karena harus mengadakan interview dan adaptasi yang sering dengan karyawan baru. Perusahaan harus tau apa yang diinginkan karyawan agar karyawan merasa puas. Dalam teori saya sudah ada cara bagaimana meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.
 - b. Perusahaan harus tau bagaimana cara mengatasi stres kerja yang sudah dirasakan oleh karyawan. Lebih memahami kapasitas dari karyawan sendiri agar stres kerja tidak terjadi dan tidak membuat karyawan melakukan *turnover intention*. Dalam pembahasan stres kerja saya terdapat teori-teori yang dapat digunakan perusahaan mengurangi tingkat stres kerja dan cara mengatasi stres kerja.
2. Bagi Peneliti selanjutnya :
 - a. Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan tema serupa namun dengan objek yang berbeda serta menambahkan teori-teori terbaru dari bidang yang diteliti supaya keabsahannya dapat selalu diperbarui.
 - b. Melakukan penelitian dengan menambah variabel lainnya yang memungkinkan dapat mendukung. Peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan indikator-indikator lain dari sumber buku yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya .
- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenamedia Group.
- Edision, D. E., Anwar, D. Y., & Komariyah, D. I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta .
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalita & Sumber Daya Manusia Edisi 2* . Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta .
- Hasan, I. (2009). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara .
- Kartono. (2017). *Personality, Employee, Engagement, Emotional, Intelligence*,

- Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention.* Sleman: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2004). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pioner Jaya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Putra, Acham, & Syukriansyah. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok . *Jurnal Studi Manajemen Indonesia* , 22.
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode peneilitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* . Bandung : PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitin Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, M., & Donni Juni Priansa, S. S. (2011). Bandung: Alfabeta.
- Tanandy, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Expert .