

# Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV. Wan Qian

Gregorius Widiyanto<sup>1)</sup> Kheren Yunus<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>[gregorius.widiyanto@ubd.ac.id](mailto:gregorius.widiyanto@ubd.ac.id)

<sup>2)</sup>[kherenyunus14@gmail.com](mailto:kherenyunus14@gmail.com)

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;  
Perbaikan 30 Oktober 2021;  
Diterima 5 Desember 2021;  
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci: {Beban Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention* Karyawan}

Beban Kerja  
Stres Kerja  
*Turnover Intention* Karyawan

## Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel random sampling dan menghasilkan sampel akhir sebanyak 76 karyawan di CV. WAN QIAN. Penelitian ini menggunakan data primer berupa observasi, kuisioner, dan wawancara kepada karyawan CV. WAN QIAN. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas dengan alpha cronbach dan Uji analisis regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan software SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada CV. WAN QIAN. Nilai korelasi beban kerja dan stres kerja memiliki nilai yang positif dan kuat, dimana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik untuk meningkatkan turnover intention karyawan. Berdasarkan pada uji t diketahui nilai t-hitung sebesar  $5,513 > t\text{-tabel } 1,666$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Beban berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan, uji t diketahui nilai t-hitung sebesar  $5,285 > t\text{-tabel } 1,666$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan. Uji f diketahui nilai f-hitung sebesar  $24,008$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$  dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F\text{hitung} > F\text{tabel}$  atau  $24,008 > 2,73$ , dengan demikian terdapat pengaruh antara beban kerja, stress kerja terhadap turnover intention karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aset yang penting bagi perusahaan karena peranannya adalah sebagai subyek yang melaksanakan ketetapan serta aktivitas operasi perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. *Because the management of human resources, which is the most important asset for every company, starts from determining the company's position or how many positions will be needed, the existence of HR is a very urgent issue, and it must be a priority* (Nurul Ichsan et al., 2020)

Dalam mengoperasikan suatu perusahaan kita harus mengetahui beberapa kemungkinan yang dapat terjadi. Pihak perusahaan harus bisa mengantisipasi apapun yang akan menjadi kendala didalam perusahaan, sumber daya manusia dapat menjadi faktor yang mempengaruhi jalannya perusahaan dan hasil produktifitas yang berkualitas, tentunya tak lepas dari peran karyawan dalam proses produksi. Namun banyak perusahaan yang menuntut lebih kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan target yang harus dicapai, seperti memberatkan beban pekerjaan yang tidak semestinya, hal ini bias menjadi masalah yang akan merugikan perusahaan maupun karyawan karena beban pekerjaan akan menimbulkan stress saat bekerja yang dimana hal ini memicu pada meningkatnya *turnover intention* didalam perusahaan.

*Turnover* karyawan masih menjadi masalah yang tidak dapat dihindari perusahaan, meskipun organisasi itu telah memiliki komitmen terhadap karyawannya guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk digunakan saat bekerja, namun tetap saja ada karyawan yang mengundurkan dirinya.

\* Corresponding author

doi:

Faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu beban kerja. Beban kerja dapat berdampak buruk bagi karyawan yang bekerja, tuntutan beban kerja yang meningkat dapat menjadi alasan karyawan meninggalkan perusahaan dan mencari tempat kerja yang baru, beban pekerjaan memang selalu ada bagi karyawan karena sejatinya karyawan akan diberikan sekumpulan tugas untuk dikerjakan agar perusahaan dapat terus berjalan.

Faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja, stres dalam bekerja memang tidak dapat dihindari, karyawan pasti pernah mengalami stres. Kesadaran stress kerja ini merupakan keseriusan yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya (Kurnia et al., 2019). Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka. Stres kerja dapat timbul akibat beban kerja, selain itu stres kerja menurunkan efektivitas karyawan.

menurut (Sejathi, 2011) dalam ((Gunawan et al., 2021) *effectiveness is "efficiency, usefulness, supporting goals."*

Permasalahan mengenai *turnover intention* karyawan ini juga dialami oleh CV. Wan Qian yang adalah perusahaan yang beroperasi di sektor perdagangan hasil perikanan untuk di ekspor ke beberapa negara tujuan, memiliki kurang lebih 76 karyawan. Dikatakan mengalami tingkat turnover yang cukup tinggi karena dapat dilihat dari besarnya jumlah persentase (%) karyawan yang keluar dari perusahaan (Yanti & Oktari, 2018).

Berikut ini adalah data presentase *turnover* karyawan pada CV. Wan Qian tahun 2017-2020:

**Tabel I.1**  
**Data Turnover Intention Karyawan CV. Wan Qian Tahun 2017-2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Persentase (%)
2017	70	8	11,4%
2018	62	9	14,5%
2019	74	8	10,8%
2020	70	7	10%

Sumber CV. Wan Qian.

Berdasarkan Tabel I.1 memperlihatkan bahwa tingkat *turnover* di perusahaan dinilai cukup tinggi. Hal tersebut sejalan dengan Sakinah dalam (Syauqi et al., 2020) yang mengemukakan bahwa jika “tingkat *turnover* lebih dari 10% pertahun maka tingkat *turnover* perusahaan tersebut dinyatakan tinggi”.

## II.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Beban Kerja

Beban kerja ialah suatu pengukuran pekerjaan yang dilihat berdasarkan kemampuan serta kapasitas yang dimiliki oleh para pekerja di dalam suatu perusahaan. Beban kerja yang diberikan jika tidak sesuai dengan keterampilan akan menciptakan kesenjangan dalam bekerja.

Menurut (Antonius Rino Vanchapo, S.Kep., 2020) mengemukakan bahwa :

“Beban kerja ialah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.”

Menurut (Wangi et al., 2020, p. 43) mengemukakan bahwa :

“Beban kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikitnya tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disaat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai memiliki kemampuan tugas yang dilaksanakan secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal.”

Menurut Utomo dalam (Nabawi, 2019, p. 175) mengemukakan bahwa :

“Beban kerja ialah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.”

#### Stres Kerja

Stres kerja ialah kondisi yang umum di alami para karyawan stres muncul akibat berbagai faktor seperti beban kerja ataupun lingkungan kerja yang ada di perusahaan, stres kerja akan mengakibatkan kejenuhan dan berdampak terhadap pekerjaan.

Menurut (Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa :

“Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.”

Menurut (Siagian, 2016) mengemukakan bahwa :

“Stres kerja ialah ketagangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi pikiran dan kondisi fisik seseorang.”

Menurut (Antonius Rino Vanchapo, S.Kep., 2020) mengemukakan bahwa :

“Stres kerja ialah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang di hadapinya.”

### **Turnover Intention Karyawan**

*Turnover intention* yang tinggi tentu dapat merugikan pihak perusahaan karena menghambat organisasi dari segi keuangan dan hilangnya waktu serta peluang perusahaan dalam menggunakan kesempatan yang ada.

Menurut (Dr. Kasmir, S.E., 2016, p. 57) mengemukakan bahwa:

“*turnover intention* ialah keluar masuknya karyawan di perusahaan dalam suatu periode/ waktu tertentu, yang artinya adanya karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan yang keluar dengan berbagai alasan yang menyebabkan perubahan pada jumlah karyawan”

Menurut Parwita et al dalam (Tampubolon & Sagala, 2020, p. 67) mengemukakan bahwa :

“*turnover intention* merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan, perusahaan harus mampu meminimalisir tingkat *turnover intention* yang semakin tinggi dari waktu ke waktu.”

Menurut Zeffane dalam (Bawawa et al., 2021, p. 786) mengemukakan bahwa :

“Arti *intention* ialah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* ialah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* ialah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.”

### III. METODE

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil ialah seluruh karyawan dari CV. Wan Qian yang berjumlah 76 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

#### a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017)(Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa:

“Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan CV. Wan Qian yang berjumlah 76 karyawan.

#### b. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa :

“Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

### **Pengumpulan Data**

Dalam memperoleh dan menyusun skripsi, penulis menguraikan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

#### 1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti dilapangan. Dalam hal ini pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV.Wan Qian.

#### 2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan-pertanyaan yang telah divalidasi kepada responden untuk dijawab.

#### 3. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan melalui pertanyaan langsung kepada karyawan CV.Wan Qian dengan cara berinteraksi langsung. Wawancara dilakukan untuk mengetahui lebih lagi tentang perusahaan yang diteliti.

#### 4. Studi Perpustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari, membaca dan mempelajari buku-buku referensi dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan variabel yang penulis teliti.

## Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang dipilih adalah data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis melalui program statistical product and service solution (SPSS 25).

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang menunjukkan tingkat valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas melalui pre-test guna mengetahui hasil dari setiap pertanyaan yang diajukan (kuesioner) yang dapat digunakan sebagai pengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner dalam mengambil sampel. Setiap pertanyaan akan dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada tingkat signifikan 5% atau 0,05 sehingga apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan tidak valid. Rumusan yang digunakan dalam uji validitas ini ialah korelasi product Moment yaitu dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- $r$  = Koefisien korelasi
- $x$  = Nilai dari item
- $y$  = Nilai dari total item
- $n$  = jumlah sampel

#### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas ialah suatu alat ukur keandalan (konsistensi) terhadap instrument. Kuesioner dapat dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil. Realibilitas instument dapat diterima jika memiliki koefisien realibilitas ( $r^2$ ) dengan minimal 0,5. Ini berarti instrument dapat digunakan sebagai pengumpulan data yang handal. Uji realibilitas dilakukan dengan metode *cronbach Alpha* menggunakan rumus yaitu:

$$r^2 = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- $r^2$  = Reliabilitas instrument.
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir
- $\sigma_t^2$  = Varian total

### 2. Transformasi Data Ordinal ke Interval

Dalam penelitian ini terdapat tempat (3) variabel dengan judul yang penulis tentukan yaitu, beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Yang terdapat dua variabel bebas (variabel independen), yang saling berhubungan dengan satu variabel terkait (variabel dependen). Variabel penelitian ini menggunakan teknik skala ordinal yang mempunyai jawaban tidak hanya sekedar setuju atau tidak setuju, melainkan dapat dibuat dengan lebih banyak kemungkinan jawaban dengan diberi bobot 1, 2, 3, 4, 5.

Pemberian bobot dijelaskan sebagai berikut :

- Sangat setuju (SS) diberi bobot = 5
- Setuju (S) diberi bobot = 4
- Kurang setuju (KS) diberi bobot = 3
- Tidak setuju (TS) diberi bobot = 2
- Sangat tidak setuju (STS) di beri bobot = 1

### 3. Metode analisis data

#### a. Analisis Regresi linear berganda

Regresi linear berganda merupakan suatu teknik analisis yang dapat digunakan guna mengetahui suatu pengaruh atau hubungan antara dua atau satu variabel dependen dengan variabel independen. Regresi linear berganda digunakan guna mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *kepuasan kerja* karyawan. Rumusan persamaan linear berganda menurut (Sugiyono, 2017, p. 192) yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 +$$

$\beta_2 X_2$  Keterangan :

- $Y$  = *Turnover Intention*
- $X_1$  = Beban Kerja
- $X_2$  = Stres kerja
- $a$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi

**b. Korelasi berganda**

Korelasi berganda merupakan suatu alat ukur guna menunjukkan keterkaitan antara dua variabel independen secara bersama sama atau lebih dari satu variabel independen. Jika nilai R berkisar antara 0-1. Apabila nilai mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat atau positif, sebaliknya jika nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah atau negatif. Rumusan korelasi berganda dengan tiga variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r^2_{xy} + r^2_{x_1x_2} - 2(r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

$R_{YX_1 X_2}$  = Korelasi antar variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y.  
 $r_{yx_1}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan Y.

$r_{yx_2}$  = Korelasi product moment antara  $X_2$  dengan Y.

$r_{x_1 x_2}$  = korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$ .

**Pedoman guna memberikan interpretasi koefisien korelasi.**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2017)

**4. Uji Hipotesis**

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”.

**a. Uji F (Uji Simultan)**

Uji f dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen dan variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

Rumus guna menguji f sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

$F_h$  = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan

$F_{tabel}$  = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah Variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Untuk pengujian dilakukan dengan membandingkan besaran nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan cara :

- 1) Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada tabel Anova yang didapat dari Output program SPSS.
- 2) Menghitung nilai Ftabel dengan tarif signifikan tertentu menggunakan kriteria hipotesis yaitu :
  - a) Jika Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima
  - b) Jika Fhitung < Ftabel maka Ho ditolak dan Ha ditolak

3) Mengambil keputusan apakah  $H_0$  atau  $H_a$  yang diterima.

### b. Uji T ( Uji parsial)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau tidak. Rumus untuk menguji hipotesis yaitu :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = Pengujian hipotesis
- r = Koefisien korelasi
- r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi
- n = Jumlah Responden

Untuk menguji hipotesis nol (Ho) kriterianya sebagai berikut:

Ho : P = 0 (tidak ada hubungan antara x dan y)

Ha : P > 0 (ada hubungan positif antara x dan y)

Ha : P < 0 (ada hubungan negatif antara x dan y)

Ha ; P ≠ 0 (ada hubungan antara x dan y)

Dalam pengujian menggunakan tingkat kepercayaan (*deegree of freedom*) Df sebesar 95% sedangkan α = 5%, df = n-2.

### c. Uji Koefisien Determinasi

Jika ternyata daerah pengujian hipotesis atas ditolak maka selanjutnya koefisien dihitung koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X (Beban Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel Y (*Turnover Intention* karyawan) yaitu dengan menggunakan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

- Kd = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi

## IV.

## HASIL

### Data responden

Statistik deskriptif responden digunakan untuk menganalisis data dari responden seperti jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Dalam hal ini penulis menganalisa pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. WAN QIAN, dengan menyebar kuisioner kepada responden. Berikut ialah tabel yang menunjukkan karakteristik dari responden yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini dengan menggunakan uji frekuensi.

- a. Berdasarkan tabel responden menunjukkan bahwa jenis kelamin atau *gender* responden penelitian ialah laki - laki sebanyak 53 orang (69,7%) sedangkan responden penelitian perempuan sebanyak 23 orang (30,3%).
- b. Berdasarkan tabel responden menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini terdapat 21 orang responden yang berumur dibawah 25 tahun (27,6%), yang berumur 26 - 30 tahun sebanyak 31 orang (40,8%), yang berumur 31 - 35 tahun sebanyak 13 orang (17,1%), yang berumur diatas 36 tahun sebanyak 11 orang (14,5%).
- c. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa karyawan yang bertingkat pendidikan SMP sebanyak 9 Orang (11,8%), SMK sebanyak 19 orang (25%), D3 sebanyak 17 orang (22,4%) dan S1 sebanyak 31 orang (40,8%).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Pada tabel *reliability statistics* di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ialah sebesar 0,712 dengan jumlah 10 pertanyaan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (Sujarweni, 2015, p. 192) *Cronbach's Alpha* yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal ialah 0,60. Hasil tabel di atas, mengemukakan bahwa variabel beban kerja lebih besar dari nilai α = 0,60. Jadi semua pernyataan tentang beban kerja terbukti realibel.

- a. Menentukan besarnya nilai r<sub>tabel</sub> dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom* = df) jumlah responden dikurangi 2 atau 76-2 = 74 dengan tingkat signifikansi 5% maka r<sub>tabel</sub> sebesar 0,2257.
- b. Membandingkan r<sub>tabel</sub> dengan setiap butir r<sub>hitung</sub> pernyataan dengan cara membandingkan *ouput correlated item total correlation* dengan 0,2257 (r<sub>tabel</sub>)
- c. Jika dibandingkan dengan r<sub>tabel</sub> pada kolom corrected item total correlation.
- d. Nilai r<sub>hitung</sub> semua pernyataan beban kerja lebih besar dari r<sub>tabel</sub> artinya semua pernyataan sudah valid.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Pada tabel *reliability statistics* di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ialah sebesar 0,682 dengan jumlah 10 pertanyaan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (Sujarweni, 2015) dalam buku yang berjudul SPSS untuk penelitian *Cronbach's Alpha* yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal ialah 0,60. Hasil table di atas, mengemukakan bahwa variabel stress kerja dari nilai  $\alpha = 0,60$ . Jadi semua pernyataan tentang stress terbukti realibel.

- Menentukan besarnya nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom* = df) jumlah responden dikurangi 2 atau  $76-2 = 74$  dengan tingkat signifikansi 5% maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,2257.
- Membandingkan  $r_{tabel}$  dengan setiap butir  $r_{hitung}$  pernyataan dengan cara membandingkan *ouput correlated item total correlation* dengan 0,2257 ( $r_{tabel}$ )
- Jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada kolom corrected item total correlation.
- Nilai  $r_{hitung}$  semua pernyataan beban kerja lebih besar dari  $r_{tabel}$  artinya semua pernyataan sudah valid.

c. Uji validitas dan reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Pada tabel *reliability statistics* di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ialah sebesar 0,777 dengan jumlah 10 pertanyaan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (Sujarweni, 2015) *Cronbach's Alpha* yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal ialah 0,60. Hasil tabel di atas, mengemukakan bahwa variabel turnover intention karyawan lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,60$ . Jadi semua pernyataan tentang *turnover intention* karyawan terbukti realibel.

- Menentukan besarnya nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom* = df) jumlah responden dikurangi 2 atau  $76-2 = 74$  dengan tingkat signifikansi 5% maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,2257.
- Membandingkan  $r_{tabel}$  dengan setiap butir  $r_{hitung}$  pernyataan dengan cara membandingkan *ouput correlated item total correlation* dengan 0,2257 ( $r_{tabel}$ )
- Jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada kolom corrected item total correlation.
- Nilai  $r_{hitung}$  semua pernyataan beban kerja lebih besar dari  $r_{tabel}$  artinya semua pernyataan sudah valid.

**Regresi Linear berganda**

**Model Summary Hipotesis Berganda**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.380	2.321

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 25 (2020)

Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya R Square sebesar 0,397 , hal ini memiliki arti besarnya pengaruh beban kerja, dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan ialah sebesar 39,7%.

**Coefficients Hipotesis Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.736	4.980		1.754	.084
	Beban Kerja (X1)	.391	.102	.387	3.855	.000
	Stres Kerja (X2)	.394	.110	.359	3.575	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 25 (2020)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa :

- Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)  
 Terlihat terdapat pada model 1 nilai sign 0.000. Nilai sign lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_1$  memiliki t hitung 3,855 > t table 1,666. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Terlihat terdapat pada model 1 nilai sign 0.001. Nilai sign sama dengan nilai probabilitas 0,05, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_2$  memiliki t hitung 3.575 > t table 1,666. Dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

### Regresi Linear Sederhana

#### Regresi Linear Sederhana $X_1$ Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 <sup>a</sup>	.291	.282	2.499

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

- 1) Kolom *R* untuk model 1 menunjukkan bahwa angka koefisien kolerasi yaitu sebesar 0,540. Hal ini berarti kolerasi beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan ialah kuat.
- 2) *R Square* disebut juga koefisien determinasi, untuk model 1 menunjukkan besarnya pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 29,1% sedangkan sisanya 70,9%

#### Regresi Linear Sederhana $X_2$ Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 <sup>a</sup>	.274	.264	2.529

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja ( $X_2$ )

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

- 1) Kolom *R* untuk model 1 menunjukkan bahwa angka koefisien kolerasi yaitu sebesar 0,523. Hal ini berarti kolerasi stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan ialah kuat.
- 2) *R Square* disebut juga koefisien determinasi, untuk model 1 *turnover intention* karyawan sebesar 27,4% sedangkan sisanya 72,6%.

### Pembahasan

Adapun penjelasan dari hasil penelitian tersebut diatas dibahas dalam beberapa bagian berdasarkan variabel terkait, yaitu :

#### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Dari pengujian diatas dapat disimpulkan  $H_{01}$  di tolak  $H_{a1}$  di terima. Hal tersebut mengemukakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Wan Qian. Kesimpulan ini diperoleh dari hasil tabel IV.49, dilihat *unstandardized coefficient* memiliki nilai *constant* 19,478 dan nilai koefisien beban kerja ( $X_1$ ) 0,546 sehingga persamaan regresinya :

$$Y = 19,478 + 0,546 X_1$$

#### 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Dari pengujian diatas dapat disimpulkan  $H_{02}$  di tolak  $H_{a2}$  di terima. Hal tersebut mengemukakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Wan Qian. Kesimpulan ini diperoleh dari hasil tabel IV.51, dilihat *unstandardized coefficient* memiliki nilai *constant* 17,642 dan nilai koefisien stres kerja ( $X_2$ ) 0,574 sehingga persamaan regresinya:

$$Y = 17,642 + 0,574 X_2$$

#### 3. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan

Korelasi beban kerja dan stress kerja signifikan atau tidak dengan *turnover intention* karyawan dapat dilihat dari angka probalitas sebesar  $0,000 < 0,05$  menyebutkan bahwa jika angka probalitas < dari angka 0,05 maka terdapat korelasi yang signifikan antar kedua variabel tersebut. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan hasil korelasi kedua variabel ialah signifikan artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Besar korelasi beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan ditujukan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,540 mendekati 1, dimana korelasi memiliki nilai yang positif dan kuat. Besar korelasi stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan ditujukan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,523 mendekati 1, dimana korelasi memiliki nilai yang positif dan kuat. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa beban kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh untuk meningkatkan *turnover intention* karyawan. Arah korelasi yang

positif menunjukkan semakin baik penerapan beban kerja dan stres kerja akan mengurangi peningkatan *turnover intention* karyawan.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada CV. Wan Qian mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Wan Qian”, maka didapatkan kesimpulan yaitu :

### 1. Kesimpulan Umum

Dari hasil penelitian, analisis, dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Wan Qian, maka penulis menarik kesimpulan yaitu:

#### a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 76 responden yang disebarkan oleh penulis mengemukakan bahwa faktor beban kerja memiliki pengaruh sebesar 29,1% terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Wan Qian.

#### b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 76 responden yang disebarkan oleh penulis mengemukakan bahwa faktor stres kerja memiliki pengaruh sebesar 27,4% terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Wan Qian.

#### c. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 76 responden yang disebarkan oleh penulis mengemukakan bahwa faktor beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh sebesar 38% terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Wan Qian.

### 2. Kesimpulan Khusus

Dari hasil analisis metode penelitian deskriptif yang dilakukan, ternyata Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh positif yang cukup kuat terhadap *Turnover Intention* pada CV. Wan Qian. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan yaitu:

- Berdasarkan pada uji t diketahui nilai t-hitung sebesar 5,513 > t-tabel 1,666 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y).
- Berdasarkan uji t diketahui nilai t-hitung sebesar 5,285 > t-tabel 1,666 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y).
- Berdasarkan uji f diketahui nilai f-hitung sebesar 24.008 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $24.008 > 2,73$ , dengan demikian terdapat pengaruh antara beban kerja (X1), stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y)

### A. Implikasi

#### 1. Implikasi Teoritis

Dari hasil penelitian ini, beban kerja dan stres kerja pada CV. Wan Qian perlu lebih diperhatikan lagi, baik dari perusahaan maupun para karyawan karena keduanya berpengaruh dan berdampak positif terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Wan Qian

#### 2. Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai beban kerja dan stres kerja serta *turnover intention* karyawan selama ini. Penelitian ini juga mengidentifikasi mengenai berbagai kendala atau permasalahan yang di hadapi perusahaan selama ini, sebagai acuan untuk memperbaiki operasional dikemudian hari.

#### 3. Implikasi Metodologi

Dari hasil penelitian ini, penulis telah melakukan penelitian terhadap 76 responden. Untuk memperoleh data dan informasi, penulis menyebarkan kuesioner dengan 30 pernyataan diantaranya 10 pernyataan mengenai beban kerja (X1). 10 pernyataan mengenai stres kerja (X2), dan 10 pernyataan mengenai *turnover intention* (Y) yang dibagikan kepada karyawan CV. Wan Qian.

### B. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian ini maka didapatkan beberapa saran antara lain :

- Penelitian ini diharapkan dapat lebih baik dari sebelumnya dengan menambahkan variabel lain seperti : promosi jabatan, penghargaan dan komunikasi. Selain itu untuk pengujian data perlu ditambahkan uji statistik yang lain agar hasilnya lebih baik lagi.

2. Untuk pihak perusahaan penelitian ini diharapkan menjadi pedoman didalam memperbaiki kegiatan oprasional yang didalam perusahaan. Misalnya dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan perhatian kepada setiap karyawan yang kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terhindar dari stress kerja, agar karyawan nyaman didalam bekerja dan memperbaiki komunikasi antar rekan kerja agar terjalin harmonis.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bermanfaat bagi pihak lain untuk penelitian berikutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Antonius Rino Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES*. Penerbit Qiara Media.
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. SIG ASIA KOTA BITUNG*. 9, 795.
- Dr. Kasmir, S.E., M. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1). <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- Kurnia, Y., Isharianto, Y., Giap, Y. C., Hermawan, A., & Riki. (2019). Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern (association of items) at the O! Fish restaurant using apriori algorithm. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurul Ichsan, R., Santosa, S., Shara, Y., Yustiasari Liriwati, F., Al Washliyah, N., & Auliaurasyidin Tembilahan Riau, S. (2020). Investigation of Strategic Human Resource Management Practices in Business after COVID-19 Disruption PJAE, 17 (7) (2020) INVESTIGATION OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES IN BUSINESS AFTER COVID-19 DISRUPTION. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(7).
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. yogyakarta: pustaka baru press.
- Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Putra Mustika Prima Bandung*.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUM DIVISI PMKS*. 16, 80. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/bmj>
- Wangi, V. K. N., Bahiro, E., & Mron, A. I. (2020). *Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. 50.
- Yanti, L. D., & Oktari, Y. (2018). Konversi Faktor Penerimaan Audit Teknologi oleh Kantor Akuntan Publik di Indonesia Menggunakan Kerangka Kerja I-TOE. *ECo-Buss*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.32877/eb.v1i1.10>