
**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION**

(Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin)

Ahmad Aulia Ihsan , **Zakhyadi Ariffin, Maya Sari Dewi**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ULM Banjarmasin

E-mail: ahmadauliahsan@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket sebanyak 71 karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji F dan Uji t dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Hasil analisis menunjukkan hipotesis pertama diterima yaitu variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Hipotesis kedua ditolak yaitu variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin.

Kata kunci: Stres kerja, beban kerja, *turnover intention*

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of work stress and workload on employee turnover intention in PT. Bank Syariah Mandiri, Banjarmasin. This research is an explanatory research and data collection techniques using interviews and questionnaires were 71 employees at PT. Bank Syariah Mandiri, Banjarmasin. Technical analysis of the data using validity, reliability, linear regression, classic assumption test, F test and t test using Spss application program. The results of the analysis showed the first hypothesis is accepted that work stress variables significantly influence employee turnover intention PT. Bank Syariah Mandiri, Banjarmasin. The second hypothesis is rejected is the variable workload does not affect the turnover intention of employees of PT. Bank Syariah Mandiri, Banjarmasin.

Keywords: Job stress, workload, *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Turnover Intention karyawan merupakan masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan. Akibatnya perusahaan sering mengalami permasalahan diantaranya terjadi *turnover* karyawan yang tinggi, yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. *Turnover Intention* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila karyawan yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan, tentu perusahaan akan membutuhkan waktu untuk mendapatkan karyawan yang dapat menggantikan posisi tersebut (Mobley *et.,al* 1978).

Pergantian karyawan itu sendiri merupakan berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu pelepasan secara sukarela yang diprakarsai oleh karyawan dan pelepasan terpaksa yang diprakarsai oleh organisasi, termasuk karena kematian dan pengunduran diri atas desakan pribadi.

Disebutkan Mobley (1986), ada beberapa dampak yang akan terjadi pada organisasi sebagai akibat dari proses pergantian karyawan: (1) biaya, pergantian karyawan memerlukan biaya yang tinggi yang akan merugikan perusahaan, (2) prestasi, merurunnya prestasi karyawan yang mempunyai skill tinggi, (3) komunikasi dan sosial, terganggunya komunikasi dan interaksi sosial di tempat kerja, (4) merosotnya semangat kerja, semangat kerja yang rendah tentu akan memberikan efek yang buruk bagi perusahaan dan meningkatkan *turnover* karyawan, (5) pengelolaan yang kaku, menyebabkan terjadinya manajemen yang kurang efektif dan kurang produktif, dan (6) keuntungan strategis, pergantian karyawan dapat membuat sebuah organisasi menunda atau membatalkan usaha-usaha yang mempunyai keuntungan cukup besar.

Karyawan juga sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin menyebabkan Stres kerja. Stres dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan, karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tidak jelasnya apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu Stres Kerja.

Faktor lainnya yang berdampak terhadap *Turnover Intention* adalah beban kerja, Penelitian oleh Robbins and Judge, (2009:5), menyebutkan *Voluntary Turnover* merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan beban kerja yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi. Kondisi ini menimbulkan beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan juga dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup. Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: apakah stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sres Kerja

The Marlin Company of the American Institute mendefinisikan Stres Kerja merupakan gejala yang dialami oleh karyawan karena mengalami masalah di tempat kerja. Smith dalam Wijono (2011:119-120) mengemukakan bahwa konsep Stres Kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu: pertama, Stres Kerja merupakan hasil dari keadaan di tempat kerja. Contohnya, keadaan tempat kerja yang bising dan ventilasi udara yang kurang baik. Hal ini akan mengurangi motivasi karyawan. Kedua, Stres Kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres terjadi karena faktor "*Workload*" juga faktor kemampuan melakukan tugas. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Kelima, faktor tanggung jawab kerja dan yang terakhir adalah tantangan yang muncul dari tugas.

Terdapat 2 pendekatan Stres Kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan karena Stres Kerja dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan (Rivai, 2014;724). Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Menurut Robbins (2009;156), Manajemen Stres Kerja mempunyai dua pendekatan seperti pendekatan individu dengan pendekatan organisasi yang tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun keduanya.

- a. Pendekatan individu meliputi :
 1. Peningkatan iman.
 2. Melakukan meditasi dan olah pernafasan.

3. Melakukan kegiatan olahraga.
4. Melakukan relaksasi.
5. Dukungan sosial dari keluarga.
6. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.

Karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat Stres Kerjanya. Strategi yang telah terbukti efektif seperti pendekatan diatas yaitu mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, menyimpan tumbuhan didalam ruangan, pelatihan pengenduran (relaksasi) dan perluasan jaringan dukungan sosial, misalnya menemukan seseorang yang mampu mendengar masalah-masalah kita dan memberikan perspektif yang lebih objektif terhadap situasi ini.

- b. Pendekatan perusahaan meliputi:
 1. Melakukan perbaikan iklim organisasi.
 2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
 3. Menyediakan sarana olahraga.
 4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
 5. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
 6. Melakukan rekruturisasi tugas.
 7. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

Indikator Stres Kerja dari (*The Marlin Company of the American Institute of Stress*) yaitu :

1. Kondisi di tempat kerja, kadang kala kondisi di tempat kerja tidak aman dan tidak menyenangkan.
2. Kondisi fisik, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan seseorang akan mempengaruhi kondisi fisiknya.
3. Tekanan kerja, tekanan kerja yang terlalu berlebihan dapat mengganggu kehidupan pribadi dan keluarga seseorang.
4. Rasa percaya diri, kadang karyawan merasa sulit untuk mengekspresikan perasaan tentang kondisi kerja atasannya.
5. Jangka waktu (deadline), memiliki terlalu banyak pekerjaan dengan jangka waktu tertentu.

Mangkunegara (2000;179), menyatakan bahwa Stres Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres Kerja dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan

yang mengalami Stres Kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap Voluntary Turnover (Robbins dan Judge, 2009;65). Voluntary Turnover merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan.

Beban Kerja

Beban Kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970an, menurut (Virtanen dalam jurnal Xiaoming, 2014) Beban Kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh karyawan terhadap tuntutan kerja yang mendesak. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi Beban Kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai Beban Kerja. Beban Kerja merupakan suatu konsep yang multidefinisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain dalam Nurdin, 2011). Pengertian Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhini, 2010;16). Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008 Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Pendapat lain yang menyatakan pendapat Beban Kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan karyawan adalah dalam buku Tarwaka, Beban Kerja (Workload). menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2010;131) Beban Kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban Kerja kadang-kadang di definisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan, Beban Kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban Kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Pengukuran waktu kerja pada operasi tempat kerja disebut efisien atau tidak biasanya didasarkan atas lamanya waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan, atau pelayanan. Pernyataan khusus tentang jumlah waktu yang harus digunakan untuk melaksanakan kegiatan tertentu dibawah kondisi kerja normal ini sering disebut tenaga kerja standar.

Menurut Virtanen dalam jurnal Xiaoming, (2014) ada tiga dimensi , yaitu :

1. Beban waktu (time load) apabila seseorang merasakan tekanan besar dari frekuensi kerja dan tuntutan kerja yang mendesak.

2. Semangat dari dalam (spirit investment) seseorang harus bekerja keras secara mental dan fisik untuk mencapai kinerja yang maksimal.
3. Tekanan mental (mental stress) seseorang harus mempunyai kemampuan mental di tempat kerja seperti pemikiran, pengambil keputusan, perhitungan, ingatan, perhatian dan pencarian.

Menurut Rivai (2009;240), yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja (Turnover Intention) adalah Beban Kerja yaitu sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban Kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban Kerjakuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kuantitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

Turnover Intention

Menurut Mobley (1986), *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat yang lain menurut pilihannya sendiri. Meskipun pergantian karyawan bisa berdampak positif pada karyawan dengan kinerja buruk, namun pergantian karyawan juga tetap membawa dampak yang negatif, baik dari segi biaya maupun waktu dan kesempatan memanfaatkan peluang (Robbins & Judge, 2013). Pergantian karyawan (*Turnover Intention*) dengan mengetahui dan menghalangi munculnya *Turnover Intention* sebagai prediktor. *Turnover* sendiri merupakan konsep yang berbeda dengan *turnover intention*. *Turnover* merupakan tingkat dimana karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan (Dessler 2013;45).

Turnover Intention merupakan kadar keinginan untuk keluar dari perusahaan, salah satu alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, 2002;2). *Turnover Intention* juga didefinisikan sebagai sikap perilaku seseorang untuk menarik diri dari organisasi (Aydogdu & Baris, 2011;56). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. *Turnover Intention* dianggap sebagai persepsi karyawan untuk pergi dari organisasi yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan kerja, ketidakpuasan gaji, dan lain-lain (Mlambo, 2013;96).

Istilah *Turnover* berasal dari bahasa kamus Inggris Indonesia yang berarti pergantian (John M. Echols & Hassan Shadily, 2003;608). Sedangkan Ivancevich dalam Zulfinur (2002;13) menjelaskan bahwa “*Turnover is the net result of the exist of some employees and entrance of others to the work organization*”. Dalam arti bebas, *Turnover* adalah hasil akhir dari adanya para pekerja dan masuknya para pekerja lain yang dikerjakan dalam sebuah organisasi. Sementara Werther dalam Zulfinur (2002;13) lebih memfokuskan pengertian *Turnover* sebagai kehilangan karyawan oleh suatu organisasi atau *is the loss of employees by an organization, It represents employees who depart for a variety of reasons*. Dengan kata lain bahwa karyawan meninggalkan pekerjaannya untuk berbagai macam alasan.

Menurut Widodo dalam Firanda (2016;26), keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *Turnover Intention* karyawan di dalam organisasi. *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu yang akan datang. Menurut Zeffane dalam jurnal Melky (2015) intensitas *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Siagian (2004;230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*Turnover Intention*) antara lain adalah tingginya Stres Kerja dalam perusahaan, Beban Kerja yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Mobley (2002;45), faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*Turnover Intention*) antara lain:

1. Karakteristik Individu,

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan dan status perkawinan.

2. Lingkungan kerja,

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya Beban Kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi *Turnover Intention* pada

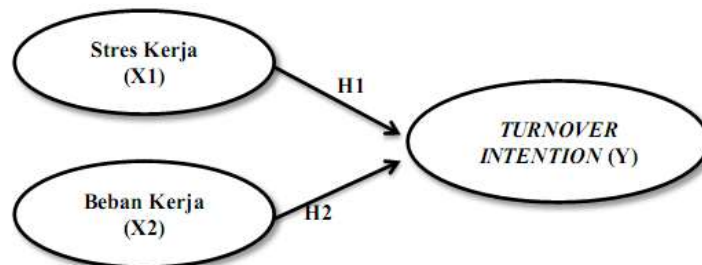
karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut dan dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*).

Variabel *Turnover Intention* diukur dengan tiga indikator (dalam Jurnal Mobley et al., 1978), yaitu:

1. Kemungkinan berhenti dari pekerjaan, yaitu kemungkinan karyawan untuk berpikir berhenti dari perusahaan.
2. Kemungkinan mencari pekerjaan lain, yaitu kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan meninggalkan organisasi, yaitu kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat dan sesegera mungkin.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan mengacu pada penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut



Sumber :
H1 (*Jurnal The Marlin Company of the American Institute*)
H2 (*Jurnal Xiaoming, 2014*)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dan kerangka pikir mendapatkan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja yang berlebihan akan sangat berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan. Selain itu, pada jurnal “*The Marlin Company of the American Institute*” menyebutkan bahwa karyawan yang mengalami Stres Kerja merupakan gejala yang dialami karyawan karena mengalami masalah di tempat kerja, dan Virtanen dalam Xiaoming, *at al*, (2014), beban kerja yang terlalu

banyak dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga ada pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin.

H2: Diduga ada pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory reasearch*, menurut Sugiyono, (2013;55) penelitian eksplanatori merupakan jenis penelitian asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian asosiatif terdapat hubungan kausal yang bersifat sebab dan akibat, yaitu variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berupa sensus atau teknik jenuh dari seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin yang berjumlah 71 orang yang akan dijadikan responden. Data diproses dengan menggunakan SPSS. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Pada penelitian ini ada dua variabel bebas yaitu stres, kelebihan beban kerja sedangkan satu variabel terikat yaitu *turnover intention*, dengan demikian, regresi linier dalam perumusan matematika sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = *Turnover Intention*

b_0 = Konstanta

b_1 , dan b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Stres Kerja

x_2 = Beban kerja

e = Standar Error

Menurut Sudarmanto (2009;104) untuk menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisis perlu dilakukan uji persyaratan terlebih dahulu, apabila persyaratan tersebut terpenuhi, maka regresi linier ganda dapat digunakan. Sebelum dilakukan analisis linier berganda, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik.

HASIL DAN ANALISIS

Uji Validitas

Validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Hasil pengujian di tunjukanpada Tabel 1.berikut ini.

Tabel 1. Pengujian Validitas Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y)

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Indikator	r-Hitung	r-Tabel
X1.1	0,737	0,2335	X2.1	0,715	0,2335	Y1.1	0,806	0,2335
X1.2	0,730	0,2335	X2.2	0,580	0,2335	Y1.2	0,792	0,2335
X1.3	0,769	0,2335	X2.3	0,759	0,2335	Y1.3	0,826	0,2335
X1.4	0,717	0,2335	X2.4	0,758	0,2335			
X1.5	0,763	0,2335	X2.5	0,690	0,2335			
X1.6	0,496	0,2335	X2.6	0,842	0,2335			
X1.7	0,439	0,2335						
X1.8	0,468	0,2335						

Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan hasil tabel 1. dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) semuanya memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel, maka dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen dalam variabel X1, X2, dan Y dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sayuti dalam Saputri (2010;30), kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian di tunjukanpada Tabel 2.berikut ini.

Tabel 2. Pengujian Reliabilitas Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y)

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1),	0,802	Reliabel
Beban Kerja (X2),	0,819	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,734	Reliabel

Sumber: Data diolah (2017)

Setelah uji validitas, reliabilitas serta uji asumsi klasik terpenuhi maka selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara simultan maupun secara parsial. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini Stres Kerja dan Beban Kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah Turnover Intention. Berikut ini rangkuman hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	t-tabel	Sig.
Stres Kerja (X1)	0,217	2,859	1,995	0,006
Beban Kerja (X2)	0,158	1,645	1,995	0,105
Konstanta = 1,147				
$R^2 = 0,659$				
<i>Adjusted R² = 0,417</i>				
Standar error = 1,5467				
F-hitung = 26,084				
Sig. = 0,000				

Sumber: Data diolah (2017)

Persamaan regresi berganda berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 1,147 + 0,217X_1 + 0,158X_2$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar 1,147 berarti bahwa *Turnover Intention* yang dialami karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin sebelum dipengaruhi variabel Stres Kerja dan Beban Kerja bernilai sebesar 1,147.
2. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 0,217 yang berarti bahwa setiap perubahan negatif pada variabel Stres Kerja akan mengurangi tingkat *Turnover Intention* karyawan sebesar 0,217. Sebaliknya perubahan positif pada variabel Stres Kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* karyawan sebesar 0,217.

3. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,158 yang berarti bahwa setiap perubahan negatif pada variabel Beban Kerja akan mengurangi tingkat *Turnover Intention* karyawan sebesar 0,158. Sebaliknya perubahan positif pada variabel Beban Kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* karyawan sebesar 0,158.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dari hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 26,084 dan nilai F-tabel sebesar 2,74. Sedangkan signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel ($26,084 > 2,74$), maka hipotesis yang menyatakan “Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*” dinyatakan diterima.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Variabel Stres Kerja memiliki tingkat signifikansi 0,006. Dari hasil uji t pada variabel Stres Kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,217. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 2,859 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,995. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “Stres Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y)” dinyatakan diterima.

Variabel beban kerja memiliki tingkat signifikansi 0,105. Dari hasil uji t pada variabel beban kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,158. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 1,645 lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 1,995. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “Beban Kerja (2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y)” dinyatakan ditolak.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa Stres Kerja memiliki tingkat signifikansi 0,006. Dari hasil uji t pada variabel Stres Kerja menyatakan bahwa signifikansi

uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,217. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 2,859 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,995. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “Stres Kerja (1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y)” dinyatakan diterima. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan Stres Kerja yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi. Masalah Stres Kerja ini bisa diatasi dengan cara yaitu perusahaan melakukan kegiatan diluar jam kerja yang padat dan melelahkan untuk mencegah Stres Kerja yaitu melalui pendekatan individu dan organisasi seperti melakukan relaksasi, outbond, gathering dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurassyifa Anggrawati Agustina (2013) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat)” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa beban kerja memiliki tingkat signifikansi 0,105. Dari hasil uji t pada variabel beban kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,158. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 0,645 lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 1,995. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “Beban Kerja (2) tidak berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y)”. Beban kerja timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Mungkin saja karyawan akan berfikir untuk berpindah ke perusahaan lain yang juga berbasis syariah karena merasa bekerja ditempat yang baru akan lebih baik atau menyenangkan, akan tetapi hal tersebut belum tentu akan lebih baik dari tempat asalnya bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Beban Kerja yang ada di perusahaan ini bisa diatasi dengan cara seperti melakukan kegiatan meditasi, kegiatan keagamaan, olahraga, dan menghindari kebiasaan rutin yang melelahkan untuk mencegah adanya Beban Kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilla Fuhasari (2016) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada karyawan PT Bale Ayu Yogyakarta Indonesia)” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Sementara dalam penelitian ini Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan, Jika Stres Kerja semakin tinggi maka Turnover Intention akan semakin tinggi, jika Stres Kerja semakin rendah maka Turnover Intention akan semakin rendah.
2. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan, semakin tinggi atau rendahnya Beban Kerja, tidak mengakibatkan semakin tinggi atau rendahnya Turnover Intention karyawan.

Saran

1. PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin dapat memberikan pelatihan pada karyawan secara individu untuk mencegah meningkatnya Stres Kerja, dengan bentuk pelatihan seperti melakukan meditasi, relaksasi, dan menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.
2. Dari sisi perusahaan juga perlu melakukan pelatihan dan pengembangan pada karyawan seperti kegiatan outbond, gathering, kegiatan keagamaan, dan lain sebagainya untuk mencegah adanya Stres Kerja yang timbul pada karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin.
3. Sebaiknya untuk mengurangi tingkat Beban Kerja pada karyawan perusahaan juga perlu memperhatikan pembagian dan jam kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Sasono. 2004. *Modal Asing, Beban Hutang Luar Negeri dan Ekonomi Indonesia*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. Edisi ke-13. London: Pearson.
- Dwiyanti. 2001. Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Study tentang Anggota DPRD di kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan politik*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Ghozali, imam,2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Handoko, TH. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. PT. Prehallindo, Jakarta.
- Hasibuan, MalayuSp, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN*, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Pertama Penerbit PT Remaja Rosda Karya Bandung.
- Quereshi, M.I., Jamil, R. A., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., Zaman, K., et. al (2013). Job stress, Workload, Environment and Emoloyees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Jurnal of Management Info*, 65(8).
- Rivai, Veithzal.2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Robbins, Stephen P –A. Judge, Timothy.2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi 13, Salemba Empat :Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi Ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi* Edisi Ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit. *ARIKA*, 5(2).
- Staffelbach. Bruno. 2008. *Human Resource Management : Turnover Intent* University of Zurich,Swiss.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka, Dasar – Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja. (Solo: Harapan Press Solo, 2010)
- W. Hom Peter, Rodger W. Griffeth, and C. Louise Selaro, November, 1984, *Organizational Behavior and Human Performance*, , *The Validity of Employee Turnover Mobley's 1977 Model Of Employee Turnover*,
- Wibowo. 2010.*Budaya Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada:Jakarta. Widjaja, D. C. (2012). Analisis Persepi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Management Perhotelan*, 4(2).
- Xioming Yang, Ben-Jiang Ma, Chunchih lisa Chang and Chich-Jen Shieh, 2014, Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff.