

PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN *JOB STRES* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. SUN RISE LOGISTICS

Oleh:

¹⁾Desi Purnamasari

²⁾Gugus Wijonarko

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA
Jl. Perak Barat No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Kota SBY, Jawa Timur 60177

Email:

¹⁾desiprnm555@gmail.com

²⁾gugusw@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menjelaskan dan mengetahui pengaruh *work overload* dan *job stres* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sun Rise Logistics. Populasi dan sampel yang diambil sebanyak 35 responden. Penelitian ini adalah metode kuantitatif diskriptif dan teknis analisis data dengan regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pada uji hipotesis diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dan $f^{\text{hitung}} 16,464 > f^{\text{tabel}} 3,28$ sehingga variabel *work overload* dan *job stres* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sun Rise Logistics. Dan secara parsial diperoleh nilai $t^{\text{hitung}} -1,554 < t^{\text{tabel}} 2,036$ sehingga variabel *work overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sun Rise Logistics, sedangkan variabel *job stres* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sun Rise Logistics dengan diperoleh nilai $t^{\text{hitung}} 5,732 > t^{\text{tabel}} 2,036$. Dan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507 atau 50,7 %.

Kata Kunci : *Work Overload*, *Job Stres* dan *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia hakikatnya ialah salah satu aset yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manusia merupakan sumber daya aset perusahaan yang perlu dilatih. Pemberdayaan talenta yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan talenta yang terampil, berdaya saing dan berkualitas.

Di era yang berkembang cukup signifikan saat ini, perusahaan perlu membuat pilihan khusus ketika memilih bakat yang kompetitif. Sumber daya manusia selalu ditugaskan kepada semua sebagai penentu keberadaannya dan berkontribusi pada perolehan perusahaan demi mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Memahami semua yang berkaitan, sebaiknya sebuah perusahaan memerlukan karyawan-karyawan yang cerdas, kreatif, inovatif dan berkelas.

Beban kerja ialah serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan bagi seorang pekerja. Apabila seseorang karyawan bisa mengerjakan sampai selesai dan bisa berbaur dengan serangkaian pekerjaan yang sudah diberikan maka hal tersebut tidak dapat dikatakan suatu beban kerja begitupun sebaliknya. Beban kerja melampaui kemampuan kerja

karyawan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas sesuai dengan yang diharapkan (expected performance) tidak ada kesiapan kemampuan yang terjadi saat itu (actual performance). Dengan adanya perbedaan-perbedaan yang berkaitan sulitnya memberikan gambaran beban kerja.

Stres kerja adalah ketegangan yang menimbulkan kesenjangan fisik maupun psikologis yang dapat mengakibatkan emosi, berpikir, dan keadaan mental karyawan. Stres kerja (*Job stres*) yaitu stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan menurut King (2018). Handoko (Wibowo, 2019) mendefinisikan *job stres* sebagai gambaran keadaan dimana ketegangan akan mengakibatkan terganggunya berpikir, keadaan mental dan fisik seseorang yang akan memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Turnover intention yaitu masalah yang cukup penting bagi bisnis dan karyawan. Penilaian perusahaan sendiri dengan pergantian karyawan tidak cukup hanya memberikan biaya yang sedikit tetapi secara tidak signifikan perusahaan kehilangan aset perusahaan yang berharga dan sudah mengetahui alur kerja perusahaan tersebut. Di sisi penilaian karyawan dengan sering terjadinya keluar masuk perusahaan akan memberikan dampak baik dan buruk dari perusahaan tersebut.

Dari sini bisa disimpulkan bahwa *turnover intention* ialah keinginan seorang karyawan dengan secara sukarela pensiun dari pekerjaan lama dan berpindah ke pekerjaan yang baru. Karyawan pada PT. Sun Rise Logistics merasakan adanya stress kerja karena karyawan merasakan beban kerja yang berlebihan dan dapat berpengaruh pada *turnover intention* pada karyawan. Oleh sebab itu, penguraian beban kerja harus adil dan merata sesuai dengan kemampuan karyawan dan tidak berlebihan yang akan membuat stres karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai sebuah tujuan dari perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, maka rumusan masalah untuk penelitian skripsi ini yaitu:

1. Apakah *work overload* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *work overload* dan *job stres* berpengaruh secara simultan signifikan terhadap *turnover intention*?

Tujuan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *work overload* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menguji pengaruh *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menguji pengaruh *work overload dan job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi
 - a. Sebagai syarat kelulusan S1 Administrasi Bisnis, memperdalam dan mengamalkan ilmu yang sudah di dapat selama perkuliahan.
 - b. Meningkatkan kemampuan dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja.
 - c. Mengembangkan potensi dari dalam diri.
 - d. Menjadi pertimbangan peneliti selanjutnya.
2. Bagi Akademisi
 - a. Sebagai menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir
 - b. Serta menerapkan teori pengembangan sumber daya manusia (SDM)
3. Bagi Perusahaan

Hasil analisis penelitian semoga berguna bagi perusahaan kedepannya khususnya pada Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu meminimalisir terjadinya *turnover intention* yang disebabkan oleh *work overload* dan *job stress* kerja.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Deskripsi Teori

Work Overload

Menurut Vanchapo (2020:1), beban kerja adalah suatu aktivitas yang harus dilakukan oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika karyawan dapat melakukan dan beradaptasi dengan baik pada beberapa tugas yang telah diberikan, maka hal tersebut tidak akan menjadi beban kerja bagi karyawan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Linda (2015) menyatakan bahwa beban kerja adalah upaya yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan agar dapat diselesaikan.

Job Stres

Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020: 37) adalah suatu keadaan emosional yang muncul sebagai akibat dari beban kerja yang tidak sesuai dengan keahlian seorang karyawan dalam menghadapi tekanan. Stres dipahami sebagai keadaan tenang sehingga sifit karyawan menjadi kurang seimbang dan psikologis, membuat marah, pikiran serta kesejahteraan karyawan.

Mangkunegara (2017:157) beropini job stres merupakan dimana perasaan merasa tertekan atau tekanan dalam mengelola tanggungjawab.

Turnover Intention

Menurut Wijaya (2020) menjelaskan bahwa *Turnover intention* adalah kenaikan kemauan agar keluar dari suatu organisasi atau perusahaan, berbagai alasan munculnya *turnover intention* antara lain ingin mendapatkan pekerjaan dengan jaminan yang lebih baik.

Turnover intention menurut Muamarah dan Kusuma (2016) adalah ada rasa ingin mencari pekerjaan baru yang lebih baik dari yang sebelumnya. Bluedorn (2016) berkata niat untuk berpindah adalah tren, sikap dan pilihan dengan keputusan berhenti dari pekerjaan lama.

Kerangka Berpikir

Hubungan *Work Overload* Dengan *Turnover Intention* (H1)

Work overload terjadi ketika karyawan merasa terlalu bertanggung jawab dan aktif bekerja dengan waktu, kapasitas yang tersedia dan kendala lainnya (Fern & Kimura, 2018). *Work Overload* menurut Schick, Gordon & Haka (2018) dalam Murtiasari (2019) terjadi ketika karyawan memiliki pekerjaan yang melebihi batas tetapi kemampuan karyawan kurang mencakup semua.

Dengan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga karyawan hanya memiliki waktu dengan banyak tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya, sehingga karyawan berpikir untuk pindah tempat kerja karena keterbatasan waktu dan kapasitas.

Hubungan *Job Stres* Dengan *Turnover Intention* (H2)

Mangkunegara (2015:157) beropini *job stres* adalah perasaan tertekan atau bosan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Menurut Nusran (2019:72), stres didefinisikan sebagai suatu kondisi internal yang diakibatkan oleh situasi fisik (tubuh), lingkungan, dan sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkendali.

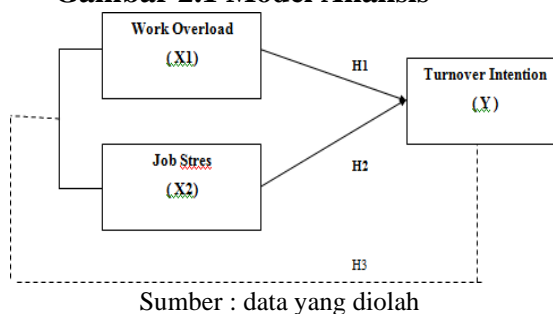
Stres kerja selama pelaksanaan pekerjaan merupakan penyebab dari tekanan atau beban kerja yang dirasakan karyawan selama melakukan pekerjaan, akibatnya karyawan akan merasa stres sehingga secara fisik tidak terkendali menyebabkan karyawan berpindah pekerjaan.

Hubungan *Work Overload* dan *Job Stres* Dengan *Turnover Intention*

Beban kerja merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja mempengaruhi karyawan dengan meningkatkan produktivitas dan kenyamanannya dalam bekerja. Stres kerja adalah sesuatu yang dialami hampir semua pekerja setiap hari. Tingkat stres yang tinggi akan berdampak negatif terhadap aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, dimana kondisi ini membuat karyawan sangat termotivasi untuk berpindah pekerjaan.

Work overload yang sangat berat dan stres tinggi bisa membuat karyawan ingin berganti pekerjaan atau berniat pindah posisi, yang dapat mengganggu produktivitas perusahaan. Dari kesimpulan yang penulis dapatkan diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Kemampuan perusahaan untuk mencegah pergantian karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.

Gambar 2.1 Model Analisis



Keterangan:

- : secara parsial
- - - - - : secara simultan

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan model analisis yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang digunakan adalah:

- H1: *Work overload* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sun Rise Logistics.
- H2: *Job stres* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sun Rise Logistics.
- H3: *Work overload* dan *Job stres* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sun Rise Logistics.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah metode kuantitatif diskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sun Rise Logistics yang berjumlah sebesar 35 karyawan dan sampel diambil dari semua anggota populasi penelitian.

Definisi operasional variabel

Berikut operasional variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Work Overload* (X1)

Work Overload adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan dipaksa untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas tersebut dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Koesomwidjojo (2017) berkata ada beberapa indikator dalam *work overload*, diantaranya seperti:

- a. Kondisi kerja
- b. Penggunaan durasi jam
- c. Target yang sudah ditentukan

2. *Job Stres* (X2)

Job stres merupakan masalah yang pada dasarnya terkait dengan suatu kejadian di lingkungan kerja.

Menurut Handoko (2020), indikator stres kerja dibagi menjadi 4 (empat) kategori:

- a. Gejala Fisiologis

- b. Gejala Psikologis
- c. Gejala Perilaku
- d. Faktor intrinsik

Terdapat enam kategori indikator stress menurut Mulyadi (2019) yaitu:

- a. Ancaman sesama pekerja, pemimpin bisnis, dan pelanggan kita. Banyaknya tekanan yang dirasakan karyawan entah itu dari atasan maupun sesama karyawan.
- b. Kebutuhan yang berbeda dan target pekerjaan yang banyak akan tetapi tidak didukung dengan sumber daya yang tersedia sehingga karyawan menjadi stres.
- c. Tidak sesuai pekerjaan dan investasi yang tidak sesuai fundamental para karyawan ini akan menghambat pekerjaan mereka karena mereka akan kesulitan memahami bisnis.
- d. Pekerjaan yang dapat membahayakan karyawan seperti frustrasi, rasa bosan yang terus-menerus. Dan mereka harus berhati-hati dalam pekerjaan saat ini.
- e. Beban kerja berlebihan, seperti adanya tujuan tertentu yang dibebankan pada karyawan.
- f. Faktor yang dipaksakan sendiri seperti tujuan dan harapan tidak sesuai ekspektasi, saran dan kritik untuk diri sendiri.

3. *Turnover Intention (Y)*

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan dan pindah ke tempat kerja lain untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Tiga indikator niat berpindah usaha menurut Santoni dan Harahap (2018) antara lain:

- a. Karyawan berinisiatif berhenti karena faktor internal dan eksternal kerja.
- b. Terbenak mencari pekerjaan yang lebih baik karena, untuk mencari pengalaman, transportasi, jarak dari rumah dan support keluarga.
- c. Karyawan mencari gaji yang sepadan atau untuk mendapatkan posisi yang baik, untuk mengembangkan wawasan dan keinginan dari dalam diri.

Menurut Dipboye (2018), Indikator untuk mengukur *turnover intention* meliputi:

- a. Karyawan berpikir untuk keluar atau memilih untuk tetap di perusahaan dimulai dari perasaan karyawan membiarkan karyawan berpikir berhenti.
- b. Pencarian pekerjaan alternatif, apabila di perusahaan yang lama sudah tidak merasakan adanya nya kenyamanan maka karyawan mencoba mencari perusahaan yang baru.
- c. Ada niat resign, apabila sudah menemukan pengganti pekerjaan di tempat yang baru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan sesuatu perlengkapan dalam mengukur hasil jawaban responden.

1. Uji Validitas *Work Overload (X1)*

Tabel 4.7 Uji Validitas (X1)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work Overload</i>	1	0,797	0,334	Valid
	2	0,730	0,334	Valid
	3	0,800	0,334	Valid
	4	0,671	0,334	Valid
	5	0,692	0,334	Valid
	6	0,784	0,334	Valid
	7	0,798	0,334	Valid
	8	0,846	0,334	Valid
	9	0,647	0,334	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari data tabel 4.7 nilai Corrected Item-Total Correlation setiap item dengan memperoleh nilai tabulasi dari jawaban semua responden. Dengan dibuktikan oleh hasil perolehan uji validitas menggunakan SPSS versi 20.0 variabel *work overload* (X1) dapat disimpulkan bahwa nilai $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ berdasarkan uji sig 0,05. Sehingga disimpulkan hasil item-item tersebut dinyatakan valid karena nilai $r^{\text{hitung}} > 0,334$ (r^{tabel}).

2. Uji Validitas *Job Stres* (X2)

Tabel 4.8 Uji Validitas (X2)

Variabel	Indikator	r^{hitung}	r^{tabel}	Keterangan
<i>Job Stres</i>	1	0,832	0,334	Valid
	2	0,697	0,334	Valid
	3	0,755	0,334	Valid
	4	0,665	0,334	Valid
	5	0,786	0,334	Valid
	6	0,824	0,334	Valid
	7	0,801	0,334	Valid
	8	0,784	0,334	Valid
	9	0,776	0,334	Valid
	10	0,791	0,334	Valid
	11	0,763	0,334	Valid
	12	0,767	0,334	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari data tabel 4.8 nilai Corrected Item-Total Correlation setiap item dengan memperoleh nilai tabulasi dari jawaban semua responden. Dengan dibuktikan oleh hasil perolehan uji validitas menggunakan SPSS versi 20.0 variabel *job stres* (X2) dapat disimpulkan bahwa nilai $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ berdasarkan uji sig 0,05. Sehingga disimpulkan hasil item-item tersebut dinyatakan valid karena nilai $r^{\text{hitung}} > 0,334$ (r^{tabel}).

3. Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.9 Uji Validitas (Y)

Variabel	Pernyataan	r^{hitung}	r^{tabel}	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	1	0,802	0,334	Valid
	2	0,864	0,334	Valid
	3	856	0,334	Valid
	4	0,933	0,334	Valid
	5	0,775	0,334	Valid
	6	0,858	0,334	Valid
	7	0,798	0,334	Valid
	8	0,860	0,334	Valid
	9	0,799	0,334	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari data tabel 4.9 didapat nilai Corrected Item-Total Correlation setiap item dengan memperoleh nilai tabulasi dari jawaban semua responden. Dengan dibuktikan oleh hasil perolehan uji validitas menggunakan SPSS versi 20.0 variabel *turnover intention* (Y) dapat disimpulkan bahwa nilai $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ berdasarkan uji sig 0,05. Sehingga disimpulkan hasil item-item tersebut dinyatakan valid karena nilai $r^{\text{hitung}} > 0,334$ (r^{tabel}).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran pertanyaan sebagai indeks suatu variabel. Dinyatakan reliabel apabila respon seseorang mengenai pernyataan tersebut tidak berubah-ubah. Dengan syarat nilai Cronbach's Alpha > 0.70 dinyatakan reliabel dan begitu sebaliknya Cronbach's Alpha < 0.70 dinyatakan tidak reliabel.

1. Uji Reliabilitas *Work Overload* (X1)

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas (X1) *Work Overload*

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	9

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.10 dapat dijelaskan dari uji reliabel menggunakan SPSS mendapatkan skor Cronbach's Alpha 0,883 yang artinya $> 0,70$ sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel *work overload* (X1) dinyatakan reliabel.

2. Uji reliabilitas *Job Stres* (X2)

Table 4.11 Uji Reliabilitas (X2) *Job Stres*

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	12

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.11 dapat dijelaskan dari uji reliabel menggunakan SPSS mendapatkan skor Cronbach's Alpha 0,908 yang artinya $> 0,70$ sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel *job stres* (X2) dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas (Y) *Turnover Intention*

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	9

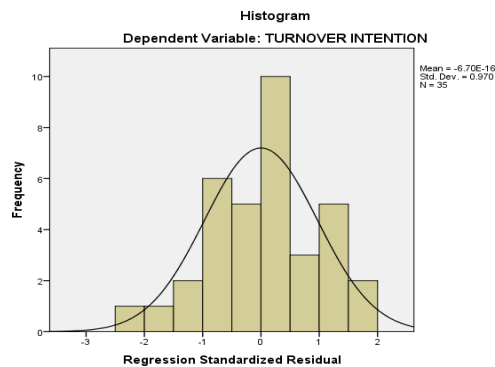
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.12 dapat dijelaskan dari uji reliabel menggunakan SPSS mendapatkan skor Cronbach's Alpha 0,903 yang artinya $> 0,70$ sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel *turnover intention* (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

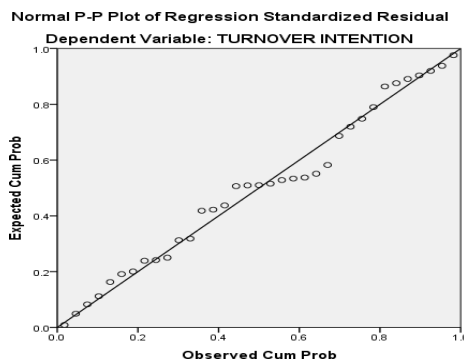
Uji normalitas bertujuan untuk menguji data tersebut normal atau tidak normal.



Gambar 4.2 Grafik Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari gambar 4.2 diatas diperoleh data dengan 35 responden tersebut membentuk seperti gunung yang artinya garis tersebut menunjukkan normal.



Gambar 4.3 Grafik P-Plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari gambar 4.3 diatas diperoleh dengan 35 responden tersebut menunjukkan normal. Karena garis diagonal atau grafik histogramnya mengikuti arah diagonalnya sehingga dapat dikatakan normal. Jika garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menyebar dan tidak mengikuti arah diagonalnya maka dikatakan tidak normal.

Tabel 4.13 Grafik Kolmogorov-Smirnov One-Sample

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.44232692
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.839

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.13 dapat disimpulkan dengan 35 responden menunjukkan normal. Sesuai dengan syarat pengujian nya yaitu dapat dikatakan normal jika nilai Asymptotic Significance > 0,05.

Sehingga dapat dilihat dari gambar di atas nilai Asymptotic Significance ialah $0,839 > 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada korelasi antara variabel *work overload* (X1) dan *turnover intention* (X2).

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

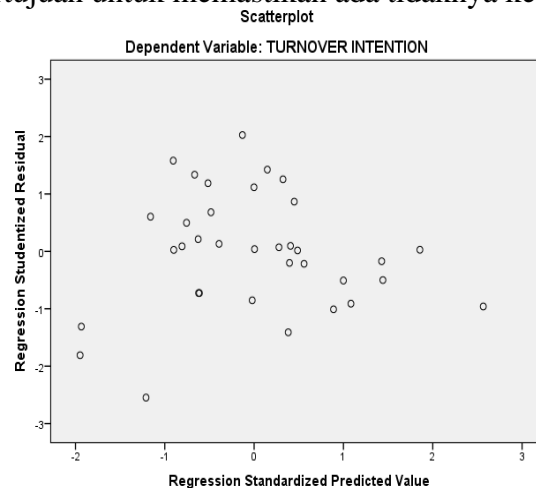
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 WORKOVERLOAD	.940	1.064
JOB STRES	.940	1.064

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa jika nilai VIF < 10 dan toleransi value $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Data diatas menunjukkan nilai VIF (X1) dan (X2) adalah 1,064 dan toleransi value nya 0,940, sehingga hasil uji SPSS data diatas dikatakan tidak terjadi multikolinearitas karena $1,064 < 10$ dan $0,940 > 0,1$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan ada tidaknya kesamaan varians.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari gambar 4.4 dapat disimpulkan hasil titik diagonal tersebut menyebar di antara angka “0” yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.487	7.927		2.206	.035
1 WORKOVERLOAD	-.129	.176	-.094	-.733	.469
JOB STRES	.552	.103	.683	5.339	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.15 dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

$$= 17,487 - 0,129 + 0,552$$

Keterangan:

1. Jika (β_0) = 17,487, apabila variabel independen bernilai 0, maka nilai dependen PT. Sun Rise Logistics akan sebesar 17,487 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Jika (β_1) = -0,129, maka hubungan work overload dengan turnover intention berlawanan arah. Apabila work overload naik maka turnover intention menurun begitupun jika work overload turun maka turnover intention naik.
3. Jika (β_2) = 0,552, maka hubungan job stres dan turnover intention searah. Apabila job stres naik maka turnover intention naik begitupun sebaliknya job stres menurun maka turnover intention juga menurun.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.476		6.641

a. Predictors: (Constant), JOB STRES, WORK OVERLOAD

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.16 bahwa diketahui nilai R square nya 0,507 atau 50,7 % yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan diantara variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 50,7% dan sisanya 49.3% dipengaruhi variabel lain.

Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *work overload* dan *job stress* secara bersama-sama terhadap variabel *turnover intention*. Berikut hasil uji menggunakan SPSS versi 20.0:

Tabel 4.17 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1452.021	2	726.011	16.464	.000 ^b
	Residual	1411.122	32	44.098		
	Total	2863.143	34			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.17 pada penelitian menggunakan SPSS versi 20.0 nilai ANOVA dengan nilai Fhitung = 16,464 dengan nilai signifikansinya 0,000, df1 = 2 dan df2 = 32, maka diperoleh F^{tabel}

dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 F^{\text{tabel}} &= f(k; n - k) \\
 &= f(2; 35 - 2) \\
 &= f(2; 33) \\
 &= 3,28
 \end{aligned}$$

Keterangan :

k : jumlah variabel independen (variabel X)

n : jumlah responden

Sehingga didapatkan hasil nilai Fhitung 16,464 > Ftabel 3,28. Dapat disimpulkan nilai sig *work overload* (X1) dan *job stress* (X2) terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan Fhitung 16,464 > Ftabel 3,28, sehingga dinyatakan H01 ditolak dan Ha1 diterima, jadi ada pengaruh antara variabel *work overload* (X1) dan variabel *job stress* (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) secara signifikan.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri). Berikut hasil uji menggunakan SPSS versi 20.0:

Tabel 4.18 Hasil Uji t (Parsial) Variabel *Work Overload* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.123	8.129		5.551	.000
1 WORK OVERLOAD	-.358	.231	-.261	-1.554	.130

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.18 pada penelitian menggunakan SPSS versi 20.0 diperoleh nilai $t^{\text{hitung}} = -1,554$ dan nilai signifikan 0,130, maka diperoleh t^{tabel} dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 t^{\text{tabel}} &= t(a/2; n - k - 1) \\
 &= t(0,025; 35 - 2 - 1) \\
 &= t(0,025; 32) \\
 &= 2,036
 \end{aligned}$$

Keterangan:

k : jumlah variabel independen (variabel X)

n : jumlah responden

a : 0,05 dibagi 2 = 0,025

Sehingga didapatkan hasil nilai $t^{\text{hitung}} -1,554 < t^{\text{tabel}} 2,036$. Dapat disimpulkan nilai sig *work overload* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,130 > 0,05 dan $t^{\text{hitung}} -1,554 < t^{\text{tabel}} 2,036$, hal tersebut membuktikan bahwa Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan variabel *work overload* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y)

Tabel 4.19 Hasil Uji t (Parsial) Variabel *Job Stres* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	s		
			Beta		
1 (Constant)	12.369	3.721		3.324	.002
JOB STRES	.571	.100	.706	5.732	.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.19 pada penelitian menggunakan SPSS versi 21.0 diperoleh nilai $t^{\text{hitung}} = 5,732$ dan nilai signifikan 0,000, maka diperoleh t^{tabel} dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 t^{\text{tabel}} &= t (a/2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,025 ; 35 - 2 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 32) \\
 &= 2,036
 \end{aligned}$$

Keterangan:

k : jumlah variabel independen (variabel X)

n : jumlah responden

a : 0,05 dibagi 2 = 0,025

Sehingga didapatkan hasil nilai $t^{\text{hitung}} 5,732 > t^{\text{tabel}} 2,036$. Dapat disimpulkan nilai sig *job stres* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t^{\text{hitung}} 5,732 > t^{\text{tabel}} 2,036$, hal tersebut membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dinyatakan variabel *job stres* (X2) berpengaruh sig terhadap variabel *turnover intention* (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Work Overload* Terhadap *Turnover Intention* Di PT. Sun Rise Logistics

Berdasarkan hasil penelitian dan uji t yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh hasil bahwa *work overload* tidak berpengaruh sig terhadap *turnover intention* di PT, Sun Rise Logistics. Dengan dibuktikan oleh uji t nilai $t^{\text{hitung}} = -1,554$ (negative) serta nilai sig 0,130. Dapat disimpulkan bahwa ada tanda negatif berarti hubungan *work overload* dengan *turnover intention* berlawanan arah. Apabila *work overload* naik maka *turnover intention* di PT. Sun Rise Logistics menurun begitupun dengan *work overload* menurun maka *turnover intention* di PT. Sun Rise Logistics naik. Dengan kata lain jika *work overload* di PT. Sun Rise Logistics menurun yang terdiri dari kondisi kerja, penggunaan durasi jam dan target yang sudah ditentukan menurun maka *turnover intention* akan meningkat.

Berdasarkan ungkapan para responden terhadap variabel *work overload* (X1) secara umum responden memberikan ungkapan negative. Hal ini dibuktikan pernyataan (X1.3) dengan hasil persentase dimana 57,14% menyatakan sangat setuju dengan target yang dibuat perusahaan. Kondisi pekerjaan yang dirasakan karyawan masih dirasakan teliti dan tepat waktu. Dengan demikian karyawan tidak masalah dengan *work overload* di PT. Sun Rise Logistics.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Khuril Miftahur (2021) yang mengatakan beban kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan tidak sejalan dengan pendapat penelitian Kheren Yunus (2021) yang berkata beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *Job Stres* Terhadap *Turnover Intention* Di PT. Sun Rise Logistics

Berdasarkan hasil penelitian dan uji t yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh hasil bahwa variabel *turnover intention* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover*

intention (Y) di PT, Sun Rise Logistics. Dengan dibuktikan oleh uji t yang bertanda positif dengan nilai t^{hitung} 5,732 dan nilai signifikan 0,000. Dapat disimpulkan bahwa ada tanda positif berarti hubungan *job stres* dan *turnover intention* searah. Apabila *job stres* naik maka *turnover intention* naik begitupun sebaliknya jika *job stres* menurun maka *turnover intention* juga menurun. Dengan kata lain jika *job stres* di PT, Sun Rise Logistics meningkat yang terdiri dari karyawan tidak bekerja dengan baik, karyawan bekerja tanpa menghiraukan kesehatannya maka *turnover intention* akan meningkat.

Berdasarkan ungkapan para responden terhadap variabel *job stres* (X2) secara umum responden memberikan ungkapan positif. Hal ini dibuktikan dengan hasil persentase dimana 40,00% menyatakan setuju karena mereka merasa terbebani saat mengambil keputusan dengan waktu singkat dan terdapat 37.14% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian karyawan sangat terbebani oleh *job stress* di PT, Sun Rise Logistics.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Kheren Yunus (2021) yang mengatakan *job stres* berpengaruh positif dan sig terhadap *turnover intention* dan setuju terhadap pendapat Sinambella (2016) berkata stress kerja berasal dari tekanan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan.

3. Pengaruh *Work Overload* Dan *Job Stres* Terhadap *Turnover Intention* Di PT, Sun Rise Logistics

Berdasarkan perolehan uji F didapatkan hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan variabel *work overload* (X1) dan variabel *job stress* (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) secara signifikan di PT, Sun Rise Logistics. Dengan dibuktikan oleh uji F yang bertanda positif dengan nilai $F_{\text{hitung}} = 16,464$ dengan nilai signifikansinya 0,000. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan ketiga variabel tersebut dapat diterima dan diuji kebenarannya. Dengan hasil positif berarti menandakan bahwa setiap ada kenaikan pada *work overload* dan *job stres* pada karyawan PT, Sun Rise Logistics akan menimbulkan kenaikan pada *turnover intention* karyawan PT, Sun Rise Logistics. Hasil determinasi (R^2) diperoleh *turnover intention* 50,7% yang didapat dari *work overload* dan *job stres*. Sedangkan sisanya sisanya 49.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung $-1,554 < t$ tabel 2,036, nilai sig. *work overload* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar $0,130 > 0,05$ bahwa H_a ditolak dan H_o diterima yang menyatakan variabel *work overload* (X1) secara parsial tidak berpengaruh sig terhadap variabel *turnover intention* (Y) pada karyawan PT, Sun Rise Logistics.
2. Nilai t hitung $5,732 > t$ tabel 2,036, nilai sig. *job stres* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan variabel *job stres* (X2) secara parsial berpengaruh sig terhadap variabel *turnover intention* (Y) pada karyawan PT, Sun Rise Logistics.
3. Nilai F hitung $16,464 > F$ tabel 3,28, nilai sig. *work overload* (X1) dan *job stres* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan variabel *work overload* (X1) dan *job stres* (X2) secara simultan berpengaruh sig terhadap variabel *turnover intention* (Y) pada karyawan PT, Sun Rise Logistics. Dan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507 atau 50,7%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk praktisi :
 - a. Disarankan bagi karyawan yang belum optimal dalam menangani pekerjaannya agar memberikan pengembangan karir sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

- b. Disarankan kepada perusahaan agar mempertimbangkan pengaruh job stres yang terutama pada beban waktu dalam mengambil keputusan. Sehingga perusahaan dapat memberikan waktu pada karyawannya untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan apa seharusnya diambil. Dan pengaruh lainnya disebabkan oleh gangguan fisik, psikis, dan perilaku yang menghambat kemajuan pekerjaan, ketidakmampuan individu untuk mengikuti keadaan sekitarnya sehingga membuatnya merasa tertekan dan kewalahan.
 - c. Memberikan wawasan dan peluang bagi karyawan agar mengembangkan keahliannya.
 - d. Membuat pembagian waktu kerja atau shift.
2. Untuk akademisi :
- a. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar menambahkan etika bisnis sebagai variabel independen dan ditambah lagi dengan teori pendukung yang lebih baru agar penelitian bersifat pembaharuan.

DAFTAR REFERENSI

- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Donnelly, Gibson dan Ivancevich. 1993. *Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson Ivancevich Donnelly, *Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1997, hal. 216
- Greer, Charles R. *Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective*. New Jersey: Prentice Hall, 1995.
- James L. Gibson. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 1994, hal.173
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No: Kep/75/M.Pan/7/2004. *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Munandar. 2001. *Stress dan keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ni Kadek Suryani. 2018. *Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi*. Jurnal Widya Manajemen Vol. 1, No. 1.
- Ni Wayan Mujiati¹ Dan A. A. Sagung Kartika Dewi².2016. *Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi*. Vol. 14, No. 2
- O'Donnell dan Eggemeier. 1986. *Workload Assessment Methodology*. New York: Wiley.
- Permendagri No.12 Tahun 2008. *Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.
- Qustolani (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka)". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. 4
- Said Kahlil Gibran, Irma Suryan. 2019. Pengaruh *Work Overload* Dan Intimidasi Terhadap Kinerja

Karyawan Account Officer PT. Bank AcehSyariah. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*. Vol. 10, No. 1

Schultz, dikutip oleh oleh Desy W. S, Hartanti, dan A. J. Tjahjoanggoro, Hubungan Persepsi ..., hal. 121. 26

Soleman, Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. *Jurnal Arika*, Vol.05 No.02.