

ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KEINGINAN KELUAR KERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Aldo Ricardo, Ismi Darmastuti*

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas
Diponegoro

Email: ismidarmastuti@gmail.com

Abstract

This study aims to understand and analyze the effect of workload variables on employees' desire to leave work with work stress as an intervening variable, the study was conducted on employees of PT Fateh Property, Demak Regency, Central Java. The number of employees sampled was all employees with a total of 45 people. The data for this study were obtained through a data collection method using a questionnaire technique that uses a Likert scale. The indicators used in this study are workload indicators, work stress, and employee exit intentions. The hypotheses proposed by this study amounted to 3 hypotheses, where the research hypothesis will be proven by testing quantitative methods using the Structural Equation Modeling (SEM) method run through the SmartPLS application. Based on SEM testing, it shows an insignificant positive relationship from workload to turnover intention, a positive and significant relationship from workload to job stress, and a positive and significant relationship from job stress to turnover intention. Then the results obtained from the indirect relationship state that work stress successfully mediates the relationship between workload and turnover intention, so that there is a change in influence from insignificant positive to significant positive. Based on these results, it is known that work stress successfully mediates the effect of workload on turnover intention with the perfect mediation category.

Keywords: Workload, turnover intention, job stress.

PENDAHULUAN

Perputaran keluar masuk karyawan secara umum didasari oleh niat untuk keluar perusahaan. Niat keluar variabel ini merupakan kondisi dimana karyawan memiliki niat atau tendensi dan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain di organisasi berbeda dari tempat kerjanya (Abdillah, 2012). Tingkat turnover yang tinggi ini berdampak buruk bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi tenaga kerja serta memerlukan biaya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tinggi, mulai dari pelatihan karyawan, biaya rekrutmen, pelatihan untuk rekrutmen baru (Sartika, 2014).

Penelitian ini akan menempatkan objek penelitian pada karyawan di PT. Fateh Property. PT. Fateh Property ini merupakan badan usaha investasi property yang bertempat di Demak, Jawa Tengah. PT. Fateh Property ini merupakan bagian dari PT. Fateh Group.

Indonesia yang berdiri pada tahun 2019 dan berfokus pada layanan investasi property. PT. Fateh Property ini merupakan badan usaha baru namun memiliki perkembangan bisnis yang baik. Hingga saat ini, Fateh Property telah mencapai rekor penjualan 500 unit investasi kavling per tahun. PT. Fateh Property memiliki 45 Karyawan yang dibagi ke 4 divisi yaitu divisi finance, divisi sales dan marketing, divisi SDM, dan divisi Business Development.

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Perputaran keluar masuk karyawan secara umum didasari oleh niat untuk keluar perusahaan. Niat keluar variabel ini merupakan kondisi dimana karyawan memiliki niat atau tendensi dan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain di organisasi berbeda dari tempat kerjanya (Abdillah, 2012). Tingkat turnover yang tinggi ini berdampak buruk bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi tenaga kerja serta memerlukan biaya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tinggi, mulai dari

pelatihan karyawan, biaya rekrutmen, pelatihan untuk rekrutmen baru (Sartika, 2014). Penyebab turnover intention diantaranya adalah stress kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan lainnya yang dialami karyawan (Sutanto & Gunawan, 2013). Berdasarkan hal tersebut turnover ini mempengaruhi secara langsung terhadap efektifitas perusahaan.

Niat karyawan keluar dari perusahaan erat hubungannya dengan kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, peluang karier, hubungan kerja, penghargaan, dan beban kerja (Marthis, & Jackson, 2009). Pemahaman tersebut serupa dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa niat keluar karyawan disebabkan oleh beban kerja, waktu kerja, keadaan pekerjaan/lingkungan, dan kompensasi (Rivai, 2004). Pada dua penelitian tersebut sama-sama disebutkan hal yang melatar belakangi niat keluar karyawan adalah beban kejadian stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan

Beban kerja yang dialami karyawan umumnya berbentuk tekanan psikis yang meliputi kecemasan, kebingungan, kemarahan yang tertuju kepada teman sekerja, pimpinan, atau bahkan kebijakan perusahaan. Kecenderungan karyawan yang memiliki beban kerja tinggi adalah menciptakan sabotase pada pekerjaannya lalu karyawan tersebut merasa tidak nyaman dan akhirnya memutuskan keluar dari perusahaan, kecenderungan tersebut yang membuat karyawan lainnya merasa tidak nyaman atau bahkan melakukan demo (Koesomowidjojo & Marih, 2017).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Arbiansih, Nur Hidayah, dan Taufiq (2016) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja dengan niat keluar karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan Khan et al (2017) juga menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian lain oleh

Rai (2015) yang menerangkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan. Atas dasar tersebut didapatkan hipotesis dalam penelitian ini berupa:

H1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Semua hal yang melebihi kapasitas secara berlebihan akan membawa hal yang kurang baik, begitu pula sebaliknya hal yang terlalu dibawah kapasitas juga tidak akan menunjukkan hasil yang baik. Stress kerja merupakan bentuk dari meluapnya beban kerja melebihi kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Stress kerja selanjutnya akan menyebabkan meningkatnya tingkat absensi, menurunkan angka konsentrasi, menurunkan kualitas hasil kerja, dan akhirnya mempengaruhi Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan (Koesomowidjojo & Marih, 2017).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Suarhana & Riana, (2016) menerangkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja

Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan

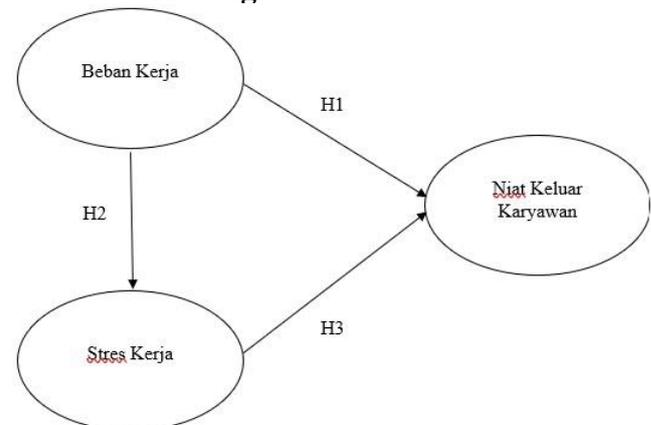
Karyawan yang lebih mampu bertahan terhadap stress dan memiliki resistensi yang baik terhadap karakteristik stress yang lebih lama bertahan pada perusahaannya (Robbins & Judge, 2015). Berdasarkan argument tersebut maka dapat disebutkan bahwa tingkat perputaran keluar masuk karyawan lebih mungkin terjadi terhadap karyawan yang mengalami tingkat stress yang tinggi.

Penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa ada hubungan

signifikan positif antara stress kerja dengan niat keluar karyawan dilakukan dan dibuktikan oleh diantaranya Khan et al (2017), Noor dan Maad (2008), dan Quareshi et al (2013). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Niat Keluar Karyawan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Pradana & Salehudin, (2015), dan Suarhana & Riana, (2016).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fateh Property yang berjumlah 45 orang. Menurut Arikunto (2016) jika jumlah dari populasi kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil bersifat keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan structural equation model (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang dioperasikan dengan menggunakan SmartPLS 4. Penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS yang terdiri dari 5 langkah, yaitu konseptualisasi model, menentukan metode analisis algorithm, menentukan model resampling, menggambar diagram jalur, dan evaluasi model (Ghozali, 2015).

Definisi operasional dan indikator penelitian ini adalah sebagai berikut:
 dari masing-masing variabel dalam

Tabel 1
Definisi Operasional

Definisi Operasional	Indikator
Beban Kerja (X)	
Beban kerja adalah persepsi dari hasil atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2004).	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai (Koesomowidjojo. & Marih, 2017)
Niat Keluar Karyawan (Y)	
Niat keluar karyawan adalah seberapa besar atau kuatnya kemungkinan niat karyawan untuk keluar dari perusahaannya dan berpindah ke perusahaan lain, sesuai dengan keyakinan-keyakinan pribadi maupun keyakinan-keyakinan normative yang dimiliki tentang perilaku keluar kerja karyawan (Ansory dan Indrasari, 2018).	1. Mencari secara aktif pekerjaan lain tahun depan 2. Sering memikirkan untuk keluar pekerjaan. 3. Mulai mencari pekerjaan baru (Deeter-Schmelz & Ramsey, dalam Mas'ud, 2004)
Stres Kerja (Z)	
Definisi dari stress kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang menegang sampai ambang batas atau melewati batas kemampuan karyawan (Afandi, 2018).	1. Sering merasa stres saat bekerja 2. Kurang tidur akibat sulitnya pekerjaan 3. Gelisah karena pekerjaan 4. sering merasa kelelahan karena pekerjaan sehari-hari 5. Merasa kesehatan lebih baik jika berganti pekerjaan 6. Merasa lemah dan tidak bersemangat saat bekerja 7. Mudah marah saat bekerja 8. Depresi dan tidak Bahagia saat bekerja (Qureshi, 2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang diuji melalui aplikasi SmartPLS ditemukan bahwa beban kerja memiliki berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan di PT. Fateh Property. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan melalui hasil nilai path coefficient sebesar 0,278, namun pengaruh yang diberikan beban kerja terhadap niat keluar karyawan tidak signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui besaran nilai P Value sebesar 0,184 (>0,05) dan nilai T Statistic sebesar 1,33 (<1,96). Artinya, terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap beban kerja kepada niat keluar karyawan di PT. Fateh Property.

Melalui analisis SmartPLS, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif terhadap beban kerja kepada stres kerja. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan melalui hasil nilai path coefficient sebesar 0,884 dan pengaruh yang diberikan beban kerja terhadap stres kerja adalah signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui besaran nilai P Value sebesar 0,000 (<0,05) dan nilai T Statistic sebesar 26,561 (>1,96). Artinya, terdapat pengaruh positif signifikan terhadap beban kerja kepada stres kerja di PT. Fateh Property.

Terdapat hubungan positif terhadap stres kerja kepada niat keluar karyawan. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan melalui hasil nilai path coefficient sebesar 0,487 dan

pengaruh yang diberikan stres kerja terhadap niat keluar karyawan adalah signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui besaran nilai P Value sebesar 0,024

(<0,05) dan nilai T Statistic sebesar 2,259 (>1,96). Artinya, terdapat pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja kepada niat keluar karyawan di PT. Fateh Property.

Tabel 2
Uji Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficient	P-Value	T Statistics (IO/STDEV)	Keterangan
H1. Beban Kerja → Niat Keluar Karyawan	0.278	0.184	1.330	Positif Tidak Signifikan
H2. Beban Kerja → Stres Kerja	0.884	0.000	26.561	Positif Signifikan
H3. Stres Kerja → Niat Keluar Karyawan	0.487	0.024	2.259	Positif Signifikan

Berdasarkan tabel 3, terdapat pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap niat keluar karyawan dengan dimediasi oleh stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai path coefficient (0,431) dan nilai P-Value (0,026 < 0,05). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja berhasil memberikan pengaruh dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan niat keluar karyawan menjadi positif signifikan. Besaran pengaruh yang diberikan stres kerja dalam memediasi hubungan beban kerja dan niat keluar karyawan adalah mediasi sempurna atau *full mediation*. Hal itu dikarenakan stres kerja berhasil merubah hubungan antara beban kerja dan niat keluar karyawan dari yang semula tidak signifikan menjadi signifikan (Hair et al., 2017).

Tabel 3
Tabel Indirect Effect

Hipotesis	Path Coefficient	P-Value
H4. Beban Kerja → Stres Kerja → Niat Keluar Karyawan	0.431	0.026

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini diketahui bahwa seluruh hipotesis diterima. Dengan kata lain, beban

kerja berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan, beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan, namun ditemukan hasil tidak signifikan pada hubungan langsung antara beban kerja dan niat keluar karyawan.

Berdasarkan tidak langsung, stres kerja sebagai variabel mediasi mampu menjadi pemoderasi yang baik karena stres kerja berhasil memediasi hasil pengaruh antara beban kerja terhadap niat keluar karyawan yang tadinya positif tidak signifikan menjadi positif signifikan setelah di mediasi stres kerja. Sehingga dapat dikatakan variabel stres kerja mampu memediasi dengan baik dengan kemampuan mediasi penuh hubungan beban kerja terhadap niat keluar karyawan.

Perencanaan mitigasi terhadap stres kerja tersebut meliputi perhatian terhadap karyawan yang mengalami stres saat bekerja dengan memiliki alur komunikasi terhadap karyawan yang mengalami hal tersebut secara lebih baik, mempunyai tim konseling atau dukungan psikologis terhadap karyawan yang merasa kesulitan dalam bekerja kemudian dapat dijadikan acuan untuk peninjauan kembali terhadap beban kerja yang ada pada perusahaan, memiliki kejelasan terhadap SOP kerja yang harus

dilakukan karyawan (lokakarya atau sosialisasi terhadap SOP kerja), memberikan waktu istirahat yang cukup kepada karyawan, menggalakan program atau promosi hidup sehat kepada karyawan, dan pemberian ruang atau waktu khusus untuk karyawan melepas penat saat bekerja (ruang baca, ruang rekreasi, dan sebagainya) dan pemberian program khusus untuk menanggulangi stres karyawan (family gathering, kunjungan keluar kantor, dan sebagainya). Dengan mengadopsi langkah-langkah ini, manajemen dapat mengurangi dampak negatif stres kerja.

REFERENSI

- Abdillah, F. (2012). Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Arbianingsih, A., Hidayah, N., & Taufiq, T. (2016). Hubungan beban kerja dengan turnover pada perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Journal of Islamic Nursing*, 1(1), 11-20.
- Arikunto, S. (2016). *Manajemen Penelitian* (Cet. 13). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2017). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Springer Nature.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Ray, S., ... & Ray, S. (2021). *Moderation analysis. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*, 155-172.
- Indrasari, M., & Ansory, A. F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Khan, F., Mateen, A., Hussain, B., Sohail, M., & Khan, A. (2017). Factors affecting job turnover: A case study of private schools of District Swat. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 3(01), 46-56.
- Koesomowidjojo., & Marih, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Labrague, L. J., Gloe, D., McEnroe, D. M., Konstantinos, K., & Colet, P. (2018). Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar Philippines. *Applied Nursing Research*, 39, 200-206
- Marthis, L, Robert. and Jackson, H, J. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moekijat. (2004). *Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja*. Bandung: Pioneer Jaya.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of working life: an antecedent to employee turnover intention. *International journal of health policy and management*, 1(1), 43.
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108-124.
- Qureshi, M. I. (2012). Job Stress , Workload , Environment and Employees Turnover Intentions : Destiny or Choice. *Archives Des Sciences*, 65(8), 230–241.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences*

Journal, 23(6), 764-770.

Rai, G. S. (2015). Turnover intention among long-term care staff: three possible culprits. *International Journal of Business and Social Science*, 6(8), 1-9.

Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sartika, D. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi kasus di cv. Putra tama jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2).

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.

Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN

Suarthana, J. H. P., & Riana, I. G. (2016). The effect of psychological contract breach and workload on intention to leave: mediating role of job stress. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 219, 717-723.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Ed.1)*. Bandung: Alfabeta.

Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.