

**The Effect Of Workload And Job Stress On Turnover Intention  
at CV. Gudang Cell Tasikmalaya**

**Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention  
pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya**

Arief Dwi Priyanto<sup>1)</sup>; Mila Karmila<sup>2)</sup>; Rita Tri Yusnita<sup>3)</sup>

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: <sup>1)</sup> [dwipriyantoarief@gmail.com](mailto:dwipriyantoarief@gmail.com); <sup>2)</sup> [milaakparsil@gmail.com](mailto:milaakparsil@gmail.com); <sup>3)</sup> [ritatri@unper.ac.id](mailto:ritatri@unper.ac.id)

**ARTICLE HISTORY**

Received [16 Juli 2023]  
Revised [18 Agustus 2023]  
Accepted [22 Agustus 2023]

**KEYWORDS**

Workload, Work  
Stress, Turnover  
Intention

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



**ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, data diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya bagian penjualan sebanyak 45 responden. Penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dan alat analisis yang digunakan adalah metode *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya.

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of workload and work stress on turnover intention at CV. Gudang Cell Tasikmalaya. The research method used is quantitative, data obtained through questionnaires to employees of CV. Gudang Cell Tasikmalaya sales department as many as 45 respondents. Sample withdrawal using saturated samples and the analytical tool used is the path analysis method. The results showed that workload had a significant effect on work stress at CV. Gudang Cell Tasikmalaya. Workload does not have a significant effect on turnover intention at CV. Gudang Cell Tasikmalaya. Work stress has a significant effect on turnover intention at CV. Gudang Cell Tasikmalaya. Workload has a significant effect on turnover intention through job stress at CV. Gudang Cell Tasikmalaya.*

**PENDAHULUAN**

Keberadaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan secara langsung menentukan tingkat keberhasilan dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemajuan di zaman era globalisasi menuntut sumber daya manusia agar dapat berkompetitif guna menjadi posisi penentu dalam perekonomian. Upaya yang dilakukan untuk memaksimalkan peran sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan dapat memberikan jaminan bahwa aktivitas karyawan benar-benar telah berjalan sesuai ketentuan. Mengingat peranan sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam segala aktivitas perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan dukungan serta beban kerja sesuai dengan tugas yang harus diselesaikan karyawan tersebut.

Beban kerja yang terlalu banyak atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikannya seringkali membuat karyawan merasa tidak nyaman dimana pekerja dihadapkan oleh tugas yang diberikan oleh perusahaan yang harus dikerjakan atau diselesaikan dalam waktu terbatas, sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapakaryawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya yang bertugas di bagian penjualan menyatakan bahwa masing-masing karyawan diwajibkan menjual *handphone* yang kurang laku dipasaran untuk mendapatkan pencairan bonus.

Sementara dengan melihat di era milenial ini bahwa jika bukan *handphone* merk yang terbaru akan sulit untuk menjualnya sehingga, karyawan kesulitan untuk mencairkan bonus insentif yang diterima. Hal ini ternyata berdampak pada stres karyawan yang terjadi pada pekerjaan mereka meningkat karena situasi

pekerjaanyang dirasakan begitu besar. Bila karyawan tidak mampu menjual *hanphone* yang kurang laku dipasaran, maka tidak akan mendapatkan pencairan bonus dan berdampak pada stres kerja karyawan.

Stres kerja karyawan memiliki dampak positif dan dampak negatif, namun lebih banyak lagi dampak negatifnya, yang secara potensial berbahaya. Menurut Vanchapo (2020:37) menyatakan bahwa “Stres kerja timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya”. Hal ini terlihat dari beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus menjual produk *handphone* kurang laku dipasaran untuk mendapatkan bonus penjualan kesulitan dikarenakan, di era milenial ini konsumen kurang meminati produk lama dibandingkan produk baru sehingga muncul stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut. Dampaknya mengakibatkan karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya dan muncul keinginan berpindah (*Turnover Intention*).

*Turnover Intention* dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dengan berbagai pertimbangan yang dipikirkan oleh karyawan untuk pindah pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Hal ini berdampak buruk kepada perusahaan, karena jika tingkat *turnover* tinggi pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover intention* harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Menurut Putri (2017:230) menyatakan bahwa “dampak negatif *turnover intention* yaitu suasana kerja menjadi tidak kondusif, meningkatnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, menurunnya produktivitas karyawan, harus mencari karyawan baru, mengeluarkan biaya dan waktu untuk merekrut karyawan yang memiliki kemampuan serta kualitas yang diinginkan perusahaan”.

Permasalahan *turnover intention* pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya yang merupakan perusahaan di bidang penjualan *handphone* memiliki kurang lebih 83 karyawan, dikatakan memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi karena dapat dilihat dari data keluar karyawan di perusahaan CV. Gudang Cell Tasikmalaya dari tahun 2019-2021.

Berikut adalah data *turnover intention* karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya dari tahun 2019-2021 sebagai berikut :

**Gambar 1. Data Karyawan Turnover CV Gudang Cell Tasikmalaya**



Berdasarkan Grafik dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan di CV. Gudang Cell Tasikmalaya dinilai cukup tinggi. Dari grafik menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya terus meningkat dari tahun ke tahun nya.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Beban Kerja

Definisi mengenai beban kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu :

Menurut Munandar (2014:20) mengemukakan :

“Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. 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 yang optimal.

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan :

“Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu”.

Vanchapo (2020:1) mengemukakan :

“Beban Kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja”.

Berdasarkan yang dikemukakan beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus dilakukan dalam kurun waktu tertentu atau terbatas untuk menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Target yang harus dicapai  
Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.
2. Penggunaan waktu  
Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Kondisi pekerjaan  
Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

### Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara psikologis maupun fisik yang berlebihan karena tuntutan kerja yang diberikan baik dari faktor eksternal maupun faktor internal.

Definisi mengenai stres kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu :

Menurut Mangkunegara (2017:157) mengemukakan :

“Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Menurut Pandi Afandi (2018) mengemukakan :

“Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis, dimana stressor pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan”.

Menurut Robbins dan Judge (2018:429) mengemukakan :

“Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”.

Menurut Rivai (2015:724) mengemukakan :

“Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”.

Menurut Vanchapo (2020:37) mengemukakan :  
 “Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya”.

Dari definisi menurut para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan stres kerja merupakan kondisi kondisi seorang karyawan yang merasa tertekan atas tuntutan kerja yang diberikan sehingga mengganggu terhadap pelaksanaan tugasnya.

### Indikator Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:79) menyatakan bahwa ada beberapa indikator stres kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas  
Faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang karyawan.
2. Tuntutan antar pribadi  
Tekanan yang timbul dari pegawai lain.
3. Tuntutan peran  
Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

### Pengertian *Turnover Intention*

*Turnover Intention* adalah keinginan seorang untuk meninggalkan pekerjaannya dengan berbagai pertimbangan yang dipikirkan oleh karyawan untuk pindah pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Adapun pengertian *turnover intention* menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut :

Menurut Sopiah & Sangadji (2018:208) mengemukakan :  
 “*Turnover Intention* yaitu keinginan pindahnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya”.

Menurut Robbins dan Judge (2016:226) mengemukakan :  
 “*Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya”.

Menurut Kartono (2017:44) mengemukakan :  
 “*Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi/perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi”.

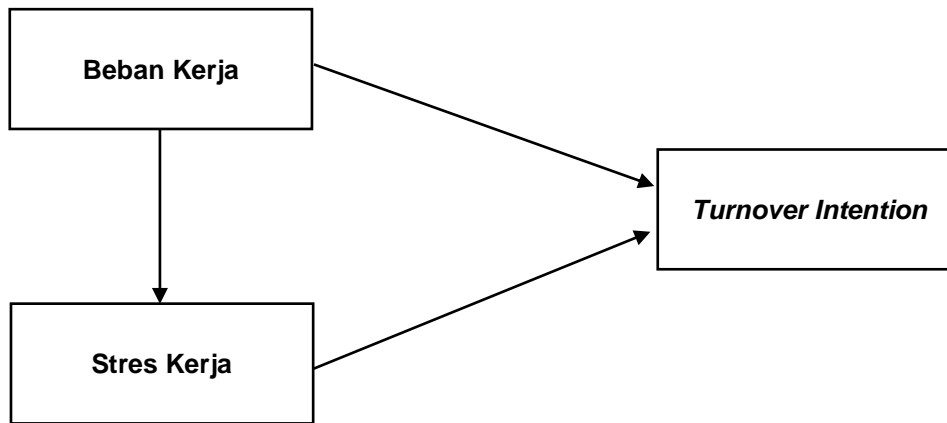
Berdasarkan uraian penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lainnya yang lebih baik lagi atas pertimbangan yang telah ditetapkan oleh seseorang tersebut.

### Indikator *Turnover Intention*

Indikator keinginan untuk berpindah atau *turnover intention* menurut Robbins dan Judge (2016 :230) menyatakan indikator *turnover intention* antara lain :

1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*Thinking of Quitting*) Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Intensi mencari pekerjaan ditempat lain (*Intention to Search For Alternatives*) Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*Intention to Quit*) Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Adapun kerangka pemikiran ini digambarkan pada model Gambar berikut :



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Pengaruh Parsial : —————>

Pengaruh Simultan : - - - - ->

### HIPOTESIS

Dapat dirumuskan dari hasil kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diirumuskan hipotesis yaitu:

- a. Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada CV. GudangCell Tasikmalaya.
- b. Diduga terdapat pengaruh langsung Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Kerja pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya.
- c. Diduga terdapat pengaruh langsung Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Kerja pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya.
- d. Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas dan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2016:8) "Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di pusat CV. Gudang Cell Tasikmalaya di Jl. Nagawangi No 27 RT 004 , RW 004, Nagawangi, Cihideung, Kota Tasikmalaya.

#### Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan (*Librari Research*)  
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu buku-buku acuan yang digunakan sebagai dasar atau landasan teori penelitian ini, baik buku jurnal, maupun skripsi atau tesis yang digunakan sebagai penelitian terdahulu.
2. Penelitian lapangan (*Field Research*)  
Penelitian lapangan merupakan teknik pengumpulan data yang secara langsung diperoleh dari objek yang diteliti dengan cara:
  - a. Wawancara  
Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara berkomunikasi secara langsung antara narasumber dengan pewawancara. Wawancara bertujuan untuk mendapatkan

informasi narasumber terkait permasalahan-permasalahan yang peneliti tanyakan. Wawancara ditujukan kepada karyawan HRD CV. Gudang Cell Tasikmalaya.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ditujukan kepada karyawan bagian penjualan pada CV. GudangCell Tasikmalaya.

c. Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data atau bahan yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Pada tahap ini penelitian dapat didukung dengan merekam secara audio, video, maupun data-data dengan catatan hasil lapangan.

### Metode Analisis Data

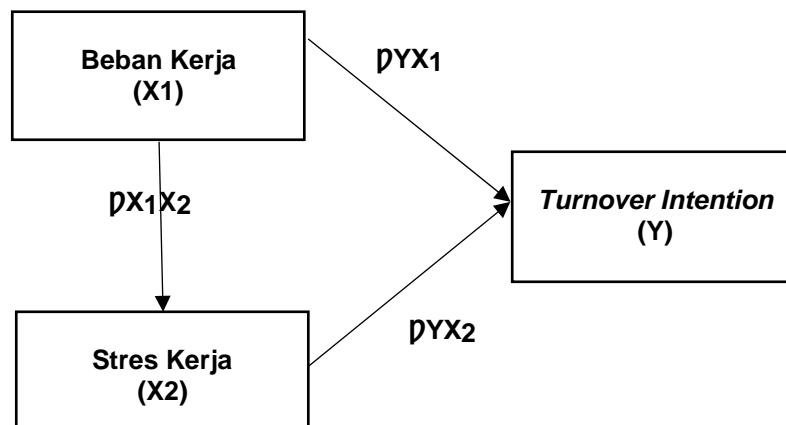
Untuk menguji pengaruh variabel digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Menurut Abdurahman dan Muhidin (Ghodang, 2020: 17) mengemukakan bahwa model analisis jalur digunakan apabila secara teori peneliti yakin menganalisis memiliki pola hubungan sebab akibat (causal effect). Tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk pengaruh langsung (*direct effect*) adalah pengaruh yang dapat dilihat dari koefisien jalur dari satu variabel ke variabel lainnya. Sementara untuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dapat dilihat dari urutan jalur melalui satu atau lebih variabel perantara. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung, maka dapat digunakan analisis jalur. Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut :

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks korelasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independent.
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependent.
5. Menghitung  $R^2$  ( $x_i$ )
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula path *analysis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Membuat diagram jalur.

Model Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari Gambar sebagai berikut :



Gambar 3. Diagram Jalur (*Path Analysis*)

**Keterangan :**

- |                |  |
|----------------|--|
| $\beta_{YX1}$  | : Koefisien jalur <b>Beban Kerja</b> terhadap <i>Turnover Intention</i>                            |
| $\beta_{YX2}$  | : Koefisien jalur <b>Stres Kerja</b> terhadap <i>Turnover Intention</i>                            |
| $\beta_{X1X2}$ | : Koefisien jalur <b>Beban Kerja</b> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <b>Beban Kerja</b> |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Untuk melihat pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Berdasarkan pengolahan SPSS Beban Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (X2) diperlihatkan korelasi dapat dilihat dari *Standardized Coeficient Beta* sebesar 0,638 dalam kategori kuat dikarenakan  $0,638 > 0,30$ .

Untuk mengetahui tingkat signifikan besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan  $H_0$ , jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka, dengan koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,638 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,426 dengan mengambil taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  maka dari tabel distribusi  $t$  diperoleh  $\alpha / 2 : (n - k - 1) = 0,05 / 2 (45 - 2 - 1) = 0,025 : 42 = 2,018$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,426 > 2,018$ . melihat sig. yaitu 0,00 yang ternyata lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Hal ini terbukti dengan semakin beratnya Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula Stres Kerja yang dirasakan oleh karyawan.

### Pengaruh Beban Kerja Secara Langsung Terhadap *Turnover Intention*

Untuk melihat pengaruh Beban Kerja secara langsung terhadap *Turnover Intention* dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Berdasarkan data pengolahan SPSS koefisien korelasi dapat dilihat dari *Standardized Coeficient Beta* sebesar 0,144 dan memiliki hubungan antara Beban Kerja secara langsung terhadap *Turnover Intention* sebesar  $r = 0,114$  dalam kategori Sedang. Sedangkan besar pengaruh Beban Kerja secara langsung terhadap *Turnover Intention* sebesar  $r^2 = (0,114)^2 = 0,01299$  atau 1,299%.

Untuk mengetahui tingkat signifikan besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan  $H_0$ , jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka, dengan koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,114 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,772 dengan mengambil taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  maka dari tabel distribusi  $t$  diperoleh  $\alpha / 2 : (n - k - 1) = 0,05 / 2 (45 - 2 - 1) = 0,025 : 42 = 2,018$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $0,772 > 2,018$ . Melihat sig. yaitu 0,444 yang ternyata lebih besar dari  $\alpha$  0,05. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hal ini terbukti bahwa Beban Kerja bukan menjadi faktor utama karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya untuk meninggalkan perusahaan, karena belum sampai pada tahap Stres Kerja karyawan.

### Pengaruh Stres Kerja Secara Langsung Terhadap *Turnover Intention*

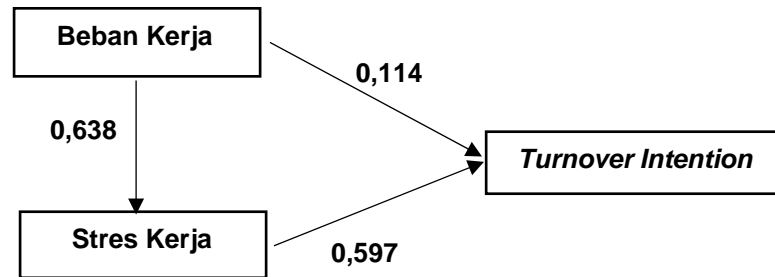
Untuk melihat pengaruh Stres Kerja secara langsung terhadap *Turnover Intention* dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Berdasarkan data pengolahan SPSS koefisien korelasi dapat dilihat dari *Standardized Coeficient Beta* sebesar 0,597 dan memiliki hubungan antara Stres Kerja secara langsung terhadap *Turnover Intention* sebesar  $r = 0,597$  dalam kategori Kuat. Sedangkan besar pengaruh Stres Kerja secara langsung terhadap *Turnover Intention* sebesar  $r^2 = (0,597)^2 = 0,3564$  atau 35,64%.

Untuk mengetahui tingkat signifikan besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan  $H_0$ , jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka, dengan koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,597 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,038 dengan mengambil taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  maka dari tabel distribusi  $t$  diperoleh  $\alpha / 2 : (n - k - 1) = 0,05 / 2 (45 - 2 - 1) = 0,025 : 42 = 2,018$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,038 > 2,018$ . Melihat sig. yaitu 0,00 yang ternyata lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hal ini terbukti dengan semakin tingginya Stres Kerja yang dirasakan oleh karyawan, akan menimbulkan niat untuk keluar dari organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja

Untuk melihat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dapat dilihat dari indikator-indikator yang digunakan masing-masing variabel, dengan menggunakan *path analysis*. Dimana pengaruh tersebut dapat dilihat di gambar.



**Gambar Diagram Jalur Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *TurnoverIntention*.**

Dari Gambar dapat dilihat pengaruh langsung dan pengaruh tidaklangsung antar variabel yang disajikan pada table 1.

**Tabel 1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Beban Kerja dan StresKerja Terhadap *Turnover Intention***

No	Nama Variabel	Formula	Jumlah
<b>Beban Kerja (X1)</b>			
1	a. Pengaruh Langsung X1Terhadap Y	( $py_{x1}$ ) ( $py_{x1}$ ) (0,114) (0,114)	0,0129
	b. Pengaruh Tidak langsung X1 Melalui X2 terhadap Y	( $py_{x1}$ ) ( $px_{1x2}$ ) ( $py_{x2}$ ) (0,114) (0,638) (0,597)	0,0434
Pengaruh X1 Total Terhadap Y			0,0563
<b>Stres Kerja (X2)</b>			
2	c. Pengaruh langsung X2 Terhadap Y	( $py_{x2}$ ) ( $py_{x2}$ ) (0,597) (0,597)	0,3564
Pengaruh X2 Total Terhadap Y			0,3564
Total Pengaruh X1, X2 Total Terhadap Y			0,4127

Pada Tabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,4127 atau 41,27%. Besar total pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung Beban Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,0563 atau 5,63% sedangkan total pengaruh langsung Stres Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,3564 atau 35,64%.

Untuk menentukan tingkat signifikan pengaruh tidak langsung dari Beban Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Stres Kerja (X2) dilakukan Uji Sobel (Sobel Test). Hasil perhitungan Uji Sobel didapatkan nilai sebesar 3,2331 yang lebih besar dari 1,98 dengan tingkat signifikan 5% maka membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung dari Beban Kerja Terhadap *TurnoverIntention* melalui Stres Kerja bersifat signifikan, artinya Stres Kerja mampu memediasi hubungan atau pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja. Hal ini berarti jika Beban Kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin meningkat maka Stres Kerja dan *TurnoverIntention* juga akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya jika Beban Kerja yang dirasakan oleh karyawan menurun maka stres kerja dan *Turnover Intention* juga menurun.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Beban Kerja yang dirasakan oleh karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya tinggi, hal ini mengakibatkan Stres Kerja Karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya tinggi dan menyebabkan tingkat *Turnover Intention* karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya tinggi.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya.
3. Beban Kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya.
4. Stres Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya.
5. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui StresKerja pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya.

## Saran

1. Berdasarkan skor tertinggi mengenai indikator Beban Kerja adalah mengenai "Target yang diberikan perusahaan terlalu tinggi". Mengingat banyaknya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya menyarankan agar perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan SOP perusahaan.
2. Berdasarkan skor tertinggi mengenai indikator Stres kerja adalah mengenai "Kesulitan menghadapi klien yang memberikan keluhan dengan bahasa Rendah". Menyarankan agar perusahaan CV. Gudang Cell Tasikmalaya untuk memberikan edukasi kepada karyawannya untuk memahami karakteristik konsumen yang berbeda-beda pada saat konsumen menyampaikan keluhan dengan bahasa yang Rendah atau kurang mengerti.
3. Berdasarkan skor tertinggi mengenai indikator *Turnover Intention* adalah mengenai "Merasa beban kerja yang diberikan perusahaan memiliki rencana untuk berhenti dari pekerjaan". Menyarankan perusahaan CV. Gudang Cell Tasikmalaya memberikan Beban Kerja sesuai SOP kepada karyawannya agar mengurangi tingkat *Turnover Intention* supaya tidak meningkat.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya, dengan dilakukan penelitian ini semoga penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya atau tolak ukur penelitian dan mendukung penelitian yang diharapkan supaya bisa dikembangkan lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Jufri & Mellanie. 2019. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jaya Mandiri GemaSejati Cabang Ciledug)*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 14(2), 275-285.  
<https://e-journal.unc.ac.id/index.php/VL/article/view/786/581>. diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Cravana Chika. 2020. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Unit Hatchery Pt Japfa Comfeed Indonesia Tbk)*. Skripsi. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.  
<https://repository.uksw.edu/handle/123456789/26692?mode=full>. diakses pada tanggal 28 November 2022
- Christiandi Aldy & Hermawan Eso. 2022. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Ginsa Inti Pratama*. EMABI : Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 1(3), 1-10. <http://repository.buddhidharma.ac.id/1295/>. diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Ernawati, dkk. 2018. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal UMKM Dewantara, 1(1), 29-38.  
<https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/umkmd/article/view/982/365>. diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Fauzi Ahmad & Karsudjono Anthonius Junianto. 2021. *Pengaruh Beban Kerjaterhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja pada BNI Life Banjarmasin*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 7(3), 368-380.  
<https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/662>. diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Fitriani Lili Karmela & Yusiana Nina. 2020. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention padakaryawan Inti Pangan, Kuningan*. Indonesian Journal Of Strategic Management, 3(2), 2-14. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm/article/view/3632>. diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Ghodang, H. 2020. *Path Analisis (Analisis Jalur) Konsep & Praktik dalam Penelitian*. Medan : PT. Penerbit Mitra Grup.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ida Bagus Dwiwana Parta Yuda & Ardana Komang. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express*. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(10), 5319-5347. <https://media.neliti.com/media/publications/244381-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja-bbbb6f6c.pdf>. diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Iqbal Muhammad. 2021. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intravanning pada Perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. (. <http://etheses.uin-malang.ac.id/35271/>. diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Kartono. 2017. *Pesonality, Empolee Engagement, Emotional Intellegece, Job Burnout Pendekatan dalam melihat Turnover Intention*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses.

- Malna Muhammad Afrizal, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerjaterhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang*. Ponegoro Journal Of Social And Political Of Science, 3(1), 1-12. <https://www.neliti.com/publications/99114/pengaruh-kompensasi-dan-motivasi-kerja-terhadap-turnover-intention-melalui-stres>. Diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Mangkunegara, A. A. P. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumbe Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Ni Made Tiya Jumani Monica & Made Surya Putra. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap TurnoverIntention*. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(3), 1644-1673 <https://www.neliti.com/publications/255090/pengaruh-stres-kerja-komitmen-organisasional-dan-kepuasan-kerja-terhadap-turnove#id-section-content>. diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Nur Puspita Sari dan Nuria Erisna. 2022. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Karyawan Pt. Persada Lampung Raya Pada Masa Pandemi Covid-19*. Sibatik Journal, 1(9), 1-8. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/233>. diakses pada tanggal 28 November 2022
- Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing
- Putri, R. 2017. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention*. Semnas IIB Darmajaya. 1(1), 299-244. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852/553>. Diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Ramadhani Ayyu Fadila. 2022. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Selama Pandemi Covid-19*. Skripsi. Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik Ibrahim : Malang. 2022. <http://etheses.uin-malang.ac.id/38816/7/18540180.pdf>. Diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Rivai Zainal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2016. *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri Legista. 2022. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap KinerjaKaryawan sebagai Variabel Intervaning*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/62250>. diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Siagian Gunawan Aprizal. 2014. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Quit Perawat*. Skripsi. Universitas di Ponegoro: Semarang. <https://core.ac.uk/download/pdf/76920738.pdf>. Diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Sopiah & Sangadji, E.M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono dan Rusdin. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Suatu PendekatanTeori dan Praktis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Vita Putri Saraswati & Made Subudi. 2021. *Pengaruh Konflik Pekerjaan, Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. E-Jurnal Manajeme Unud, 6 (6), 2995- 3021. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/29875/18926>. Diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur : CV.Penerbit Qiara Media.
- Widiyanto Gregorius & Yunus Kheren. 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan StresKerja terhadap Turnover Intention karyawan CV. WAN Qian*. Prosiding : Ekonomi dan Bisnis, 1 (1), 130-139. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/731>. Diakses pada tanggal 28 November 2022.
- Yuda.I.B.D.P., & Ardana, I.K. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday In Express*.E- Journal Manajement Unud, 6(10), 5319-5347. <https://www.neliti.com/publications/244381/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-turnover-intention-pada-karyawan>. Diakses padatanggal 28 November 2022.