

PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN STRES KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* STUDI DI PT. XY

Imelda Veronica

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga
Email: imelda.imeldaveronica.veronica@gmail.com

Abstract: Turnover Intention is a big problem for a company its cause significant impact on a company. one of the factors that influence it is work stress and work overload. Companies must understand this correctly so that prevention can be done. The research respondents were limited to PT XY employees. This type of quantitative research and instruments used are questionnaires. Data validity is obtained through validity and reliability. Based on the results of the study found work overload and work stress have a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: influence, work overload, work stress, turnover

Latar Belakang Masalah

Tingkat *turnover* tenaga kerja Indonesia sebesar 25,8% pada tahun 2013 dan tertinggi nomer tiga di dunia dilaporkan oleh Hay Group (Octaviani, 2015). Peristiwa *turnover* atau berhentinya karyawan dari sebuah perusahaan membawa kerugian yang besar. Robbins (2003) menuliskan bahwa biaya kerugian yang dikeluarkan oleh organisasi sepuluh kali lipat lebih banyak untuk memperkerjakan karyawan baru daripada mempertahankan karyawan yang lama.

Sumber daya manusia yang handal dan cekatan merupakan aset bagi perusahaan karena

memberikan daya saing bagi keuntungan perusahaan Colbert (2004). PT. XY adalah perusahaan manufaktur di bidang alat-alat pertanian. Tingginya persaingan antar perusahaan *Hand Sprayer* membuat PT. XY melakukan beberapa perubahan, yaitu menggunakan proses bisnis secara online hal ini dimaksudkan supaya lebih *efektif*. PT. XY juga melakukan efisiensi karyawan di beberapa cabang untuk menekan *cost*.

Kebijakan ini tentu saja membuat karyawan di kantor pusat PT.XY mengalami *work overload* dan menimbulkan stres yang berakibat pada *turnover intention*. Berikut ini

data *turnover* kantor pusat PT. XY di

Jakarta tiga tahun terakhir.

Tabel 1. Tingkat Turnover di kantor pusat PT. XY

Tahun	Total Manpower	Total Turnover	Prosentase
2016	45	9	20 %
2017	45	4	8,9 %
2018	45	10	22,2%

Sumber:HRD PT.XY

Pada tabel diatas dapat ditemukan tingginya prosentase turnover karyawan PT. XY sangat tinggi masing-masing tahun 2016 (20 %) dan tahun 2018 (22,2 %). Gallup menulis turnover yang ideal adalah 10 % dalam setahun. Tingginya prosentase turnover PT. XY dua kali lipat dari turnover pada umumnya selama setahun membuat hal ini penting untuk diteliti. Berdasarkan hasil analisis dari data exit interview dengan pihak PT. XY alasan karyawan mengundurkan diri didominasi oleh alasan *work overload* dan stres kerja.

Berdasarkan judul dan uraian di atas, penelitian ini menguji beberapa hal:

1. *Work overload* berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*.
2. *Work overload* berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja.

3. Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*

Batasan masalah pada karyawan PT. XY yang mengalami *work overload* di kantor pusat.

Tinjauan Pustaka

Work overload

Definisi *work overload* dalam Trayambak *et al* (2012) adalah keadaan karyawan yang memiliki tugas melebihi batas kemampuan. Tingginya tuntutan pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan yang melebihi batas dan terlalu sedikit waktu yang diberikan seringkali membuat karyawan kelelahan baik secara fisik juga secara psikologis. Bila beban pekerjaan lebih kecil daripada kemampuan karyawan akan muncul perasaan bosan, begitu pula sebaliknya bila beban yang lebih besar (*work overload*) dari kemampuan karyawan akan timbul kelelahan dan memicu stres

Stres Kerja

Stres memiliki pengertian kondisi yang tidak baik dari kondisi internal yang ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial (Morgan dan King, 1986:321). *Turnover intention* Siddiqui dan Jamil (2015) dipengaruhi oleh stres dari pekerjaan.

Turnover intention

Griffeth *et al.*(2000) menuliskan pengertian *turnover intention* yaitu kemauan meninggalkan organisasi. Penyebab *turnover intention* (Price, 2001) adalah: (1)Faktor rasional atau faktor lingkungan (2) Faktor individu (3) Faktor struktural (keadilan, remunerasi, kemungkinan promosi, otonomi, rutinitas kerja, tekanan kerja dan dukungan sosial). Robbins (2003) menuliskan bahwa biaya kerugian yang dikeluarkan oleh organisasi sepuluh kali lipat lebih banyak untuk memperkerjakan karyawan baru daripada mempertahankan karyawan yang lama.

1.3 Metode

Survei dipakai dalam strategi penelitian. Karyawan PT. XY kantor pusat yang dijadikan unit analisis penelitian. Skala pengukuran nominal digunakan dalam pertanyaan, indikator masing-masing dikumpulkan dalam kategori penelitian mencakup karakteristik responden. Tujuannya mengukur dependent variabel dan independent

variabel menggunakan skala pengukuran Linkert untuk membedakan sesuai kelompok dan menilai pernyataan karyawan melalui kuesioner menyangkut besar perbedaan preferensinya.

Kuantitatif adalah metode yang dipakai dalam penelitian. Karyawan PT. XY yang memiliki kecenderungan memiliki beban kerja yang besar yaitu 40 orang. Jumlah kuesioner yang kembali kemudian diolah menggunakan program Smart PLS 2.0 Pengukuran indikator yang digunakan untuk *work overload* diambil dari penelitian Caponetti yang dikutip oleh Kumalaretna (2019) yang disesuaikan kondisi PT. XY sebagai berikut:

1. Tingkat kesulitan pekerjaan
2. Jumlah tugas yang diselesaikan
3. Tuntutan Waktu

Indikator dalam pengukuran stres kerja memakai Robbins & Judge (2008) yaitu:

1. Beban Kerja
2. Tekanan
3. *Organizational Level Stressors*
4. *Extraorganizational*

Indikator *turnover intention* yang dipergunakan diambil dari Lum *et al.* (1998) yaitu:

1. Kemauan menemukan tugas baru diperusahaan yang lain tetapi pada bidang yang sama.

2. Kemauan menemukan tugas baru di tempat yang lain pada bidang yang berbeda.
3. Keinginan menemukan pekerjaan baru.
- Berikut ini keterangan profil responden

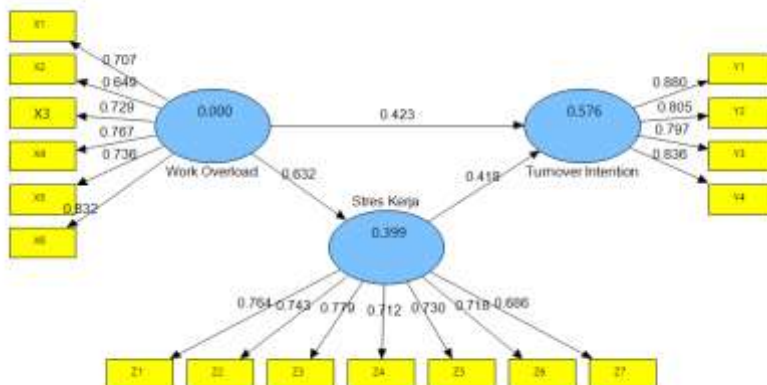
Tabel 2. Profil Responden

Profil		Frekuensi	Persentase
Usia	20-25 Tahun	15	37,5%
	26-30 Tahun	11	27,5%
	31-35 Tahun	10	25%
	36-40 Tahun	3	7,5%
	>40 Tahun	1	2,5%
Masa Kerja	1-5 Tahun	32	80%
	6-10 Tahun	4	10%
	11-15 Tahun	2	5%
	>15 Tahun	2	5%
Status Pernikahan	Belum menikah	24	60%
	Menikah	16	40%
Pendidikan Terakhir	SMU	15	37,5%
	Diploma	3	7,5%
	S1	22	55%

Sumber. Data Diolah, 2019

Pembahasan dan Hasil Penelitian.

Alur penelitian dalam model pengukuran (Gambar 1) digambarkan oleh model path.



Evaluasi Outer Model

a. Convergent Validity

Pengukuran *convergent validity* melihat angka *outer loading*, Indikator yang memiliki nilai *outer loading* > 0.5, dan nilai AVE > 0.5.

Tabel 3. Nilai *Outer Loading* dan AVE

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE
Work Overload	X1	0,707	0,546
	X2	0,649	
	X3	0,729	
	X4	0,767	
	X5	0,736	
	X6	0,832	
Stres Kerja	Z1	0,764	0,538
	Z2	0,743	
	Z3	0,779	
	Z4	0,712	
	Z5	0,730	
	Z6	0,718	
	Z7	0,686	
Turnover Intention	Y1	0,880	0,689
	Y2	0,805	
	Y3	0,797	
	Y4	0,836	

Sumber. Data Diolah (2019)

Tabel 3 menunjukkan *convergent validity* sudah dipenuhi oleh indikator-indikator penelitian ini.

b. Discriminant Validity

Terpenuhinya *discriminant validity* jika nilai *cross loading* indikator terhadap variabelnya paling besar daripada variabel yang lain.

Tabel 4. Nilai *Cross Loading*

Indikator	Work Overload	Stres Kerja	Turnover Intention
X1	0,707	0,503	0,632
X2	0,649	0,481	0,388

X3	0,729	0,385	0,562
X4	0,767	0,502	0,573
X5	0,736	0,497	0,362
X6	0,832	0,409	0,450
Z1	0,512	0,764	0,539
Z2	0,514	0,743	0,516
Z3	0,483	0,779	0,655
Z4	0,456	0,712	0,509
Z5	0,293	0,730	0,365
Z6	0,429	0,718	0,414
Z7	0,497	0,686	0,436
Y1	0,625	0,559	0,880
Y2	0,574	0,571	0,805
Y3	0,439	0,594	0,797
Y4	0,627	0,555	0,836

Sumber. Data Diolah, 2019

Discriminant validity dalam penelitian ini sudah terpenuhi oleh setiap indikator variabel.

c. Composite Reliability

Terpenuhi jika nilainya diatas 0,7. Setiap variabel sudah memenuhi reliabilitas model.

Tabel 5. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
<i>Work Overload</i>	0,878
Stres Kerja	0,891
<i>Turnover Intention</i>	0,899

Sumber. Data Diolah, 2019

d. Evaluasi Inner Model

Nilai *R-Square* bisa dipakai untuk mengamati *inner model* dan nilai relevansi prediksi *Q-Square*.

Tabel 6. Nilai *R-Square* dan *Q-Square*

Variabel	R-Square	Q-Square
Stres Kerja	0,399	$1 - (1 - 0,399) \times (1 - 0,576) =$

<i>Turnover Intention</i>	0,576	0,745
---------------------------	-------	-------

Sumber. Data Diolah, 2019

Variabel Stres Kerja sebesar 0,399 dalam kolom *R-Square*, dengan pengertian bahwa *Work Overload* dapat mempengaruhi 39,9% Stres Kerja dari karyawan. Dengan interpretasi yang sama nilai *R-Square Turnover Intention* 0,576, berarti bahwa *Turnover Intention* dari karyawan sebanyak 57,6%

dipengaruhi oleh Stres Kerja dan *Work Overload*.

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 6 diketahui nilai *Q-Square* sebesar 0,745 model struktural yang dikembangkan memiliki 74,5% ketepatan dalam memprediksi *Turnover Intention* karyawan PT. XY.

e. Uji Hipotesis

Diterimanya hipotesis apabila *t-statistic* diatas 1,96.

Tabel 7. Nilai Koefisien Estimasi dan *t-statistic*

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien Estimasi	<i>t-statistics</i>	Keterangan
1	<i>Work Overload</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,423	4,431	Diterima
2	<i>Work Overload</i> → Stres Kerja	0,632	6,584	Diterima
3	Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,418	3,800	Diterima

Sumber. Data Diolah, 2019

Nilai koefisien pengaruh *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* yaitu 0,423 *t-statistics* 4,431 diatas 1,96, hal ini memperlihatkan *Turnover Intention* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Work Overload*. Jika sumber daya dan waktu yang ada masih memungkinkan bagi karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, berakibat kemauan karyawan keluar

dari perusahaan semakin kecil. Hasil tersebut mendukung hipotesis pertama penelitian. Dalam penelitian Imran *et.al* ,(2013) menunjukkan hal yang sama bahwa ada hubungan antara beban kerja dan stres kerja, stres kerja dan *turnover intention* yang signifikan. Chan *et al.* yang dikutip oleh Vong & Tang (2017) menyimpulkan bahwa kelelahan kerja adalah faktor penting

yang mempengaruhi *turnover intention* pekerja Macau.

Work Overload terhadap Stres Kerja memiliki nilai koefisien pengaruh yaitu 0,632 *t-statistics* 6,584 diatas 1,96, membuktikan Stres Kerja dipengaruhi positif dan signifikan oleh *Work Overload*. Bisa dikatakan jika sumber daya dan waktu yang ada masih memungkinkan bagi karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, maka stres dalam pekerjaan semakin kecil. Hasil tersebut mendukung hipotesis kedua penelitian. Aspek dari pekerjaan itu sendiri bisa membuat stres, yaitu kelebihan kerja (DeFrank & Ivancevich, 1998; Sparks & Cooper, 1999)

Nilai koefisien *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Stres Kerja yaitu 0,418 *t-statistics* 3,800 lebih dari 1,96, memperlihatkan *Turnover Intention* dipengaruhi positif dan signifikan oleh Stres Kerja. Apabila tekanan pekerjaan semakin menurun, berdampak kemauan pekerja keluar dari organisasi akan semakin kecil. Hasil tersebut mendukung hipotesis ketiga penelitian. Berkenaan dengan stres kerja, banyak penelitian telah memberikan bukti yang konsisten memperlihatkan stres kerja sangat terkait dengan kemauan karyawan untuk tetap bekerja atau

meninggalkan pekerjaan (Gilles *et al.* , 2014; Vong dan Tang, 2017)

Kesimpulan

Turnover intention dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Work overload* dan stres kerja. Dari diskripsi jawaban karyawan PT. XY menunjukkan bahwa selama ini karyawan merasakan *work overload* dengan pekerjaan yang ada dan juga karyawan merasakan stres kerja yang sangat menekan sehingga mengganggu pekerjaan. Hal ini berujung pada melakukan *turnover intention*. Dari penelitian ini bisa disimpulkan bahwa *work overload* dan stres adalah penyebab *turnover intention* di PT. XY.

Daftar Pustaka

- Colbert, B.A. (2004), "The complex resource-based view: implications for theory and practice in strategic human resource management", *Academy of Management Review*, Vol. 29 No. 3, pp. 341-358.
- DeFrank, R.S. and Ivancevich, J.M. (1998), "Stress on the job: an executive update", *Academy of Management Executive*, Vol. 12 No. 3, pp. 55-66.
- Gilles, I., Burnand, B. and Peytremann-Bridevaux, I.

- (2014). Factors associated with healthcare professionals' intent to stay in hospital: a comparison across five occupational categories. *International Journal for Quality in Health Care*, Vol. 26 No.2, pp.158-166.
- Griffeth RW, Hom PW, Gaertner S (2000). "A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium", *J. Manage.* 26 (3): 463-88.
- Imran, M.Q., Iftikhar, M., Abbas, S.G., Hasan, 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* Vol. 23 No. 6, pp 764-770.
- Kumalaretna, D.(2019). Pengaruh work overload, role conflict dan role ambiguity terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Y di surabaya.Surabaya: Universitas Airlangga.
- Lum, L, Kervin, J., Clark, K., Reid, F., Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, pp.305-320.
- Morgan, C., King, R., & Weisz, J. (1986). *Introduction to Psychology* (7 th ed). New York: McGraw-Hill Book Co.
- Octaviani, H. (2015). Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Generasi Y Industri Perbankan Di Indonesia . *Jurnal Manajemen* 12 (Z), 111-1128.
- Price, J.I. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 660-624.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Buku 1. Terjemahan Agelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi* Edisi 10. Jakarta: Indeks 2006.
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). *Antecedents of Employees*

- Turnover Intentions, Evidence from Private Educations Intitutions. American Journal of Economic and Business Administration 7(4), 160-165.
- Sparks, K. and Cooper, C.L. (1999), "Occupational differences in the work-strain relationship: towards the use of situation specific models", Journal of Occupational and Organisational Psychology, Vol. 72, pp. 219-29.
- Trayambak ,S., Kumar, P.,& Jha, A.N. (2012). A Conceptual Study on the Role Stressor, their Impact and Strategies to Manage Role Stressor , IOSR Journal of Business and Management, 4(1),44-48.
- Vong, T.N. and Tang, S.L. (2017). An investigation on the mediating effect of work-family-conflict between jobstress and intent to stay : the case of tourism workers in Macau. Journal of Human Resources inHospitality and Tourism,Vol.16 No.1,pp.39-55.