

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA  
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi Kasus Pada *Driver* Perusahaan Otobus Putera Mulya Sejahtera)**

Mei Henimaftuloh

Email: [heni.bagussatria@gmail.com](mailto:heni.bagussatria@gmail.com)

Ridwan Baraba, S.E.,M.M.

Dedi Runanto, S.E.,M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

**ABSTRAK**

Penelitian ini diambil di PO. Putera Mulya Sejahtera sebagai salah satu perusahaan bidang transportasi di Wonogiri. Berkaitan dengan sumber daya manusia permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana cara mempertahankan karyawan agar tidak meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, *turnover intention* muncul karena adanya beban kerja, dan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) Beban kerja terhadap *Turnover intention* pada *driver* PO. Putera Mulya Sejahtera; (2) Beban kerja terhadap Stres kerja *driver* PO. Putera Mulya Sejahtera; (3) Stres kerja terhadap *Turnover intention driver* PO. Putera Mulya Sejahtera; (4) Beban Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Stres kerja sebagai variabel *intervening*.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh *driver* PO. Putera Mulya Sejahtera, yaitu 102 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dengan kriteria bekerja lebih dari 6 bulan, maka diperoleh sampel sebanyak 92 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *skala Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan *causal step* yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny dengan program SPSS 22.0.

Berdasarkan hasil analisis disampaikan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, serta stres kerja memediasi beban kerja terhadap *turnover intention* secara parsial.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention*

**A. PENDAHULUAN**

Alat transportasi merupakan kebutuhan utama dalam mendukung kehidupan sehari-hari bagi sebagian besar masyarakat. Di era globalisasi persaingan perusahaan jasa transportasi semakin ketat, hal ini membuat perusahaan satu dengan lainnya saling bersaing dalam memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Persaingan usaha yang semakin ketat dan pesat tidak lepas dari pentingnya unsur sumber daya

manusia dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk perusahaan karena merupakan modal utama untuk menjalankan segala kegiatan. Selain itu, untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang kompetitif dibanding dengan perusahaan pesaing.

Keunggulan tersebut hanya akan diperoleh dari karyawan yang memiliki kriteria seperti produktif, inovatif, kreatif, loyal, dan sebagainya. Alat canggih yang dimiliki tidak akan bermanfaat jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk selalu mengelola dengan baik sumber daya manusia yang ada. Untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kriteria tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan guna mencapai keunggulan bersaing sekaligus mempertahankan karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan (*turnover*).

Mathis dan Jackson (2006:221), mengatakan bahwa *turnover* adalah suatu proses dimana seorang karyawan meninggalkan suatu organisasi dan harus digantikan. Tanda-tanda awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi adalah keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Menurut Mobley et.al. (1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Wirawan (2015:629) mengatakan ekonomi, sekuriti pekerjaan, beban kerja, ketidakcocokan antara pekerjaan dengan pegawai, karier, kepuasan kerja, dan melanjutkan pendidikan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pindah kerja karyawan.

Munandar (2001:383) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres (Sunyoto, 2012:217). Robbins dan Judge (2017:433) menegaskan bahwa tingkat perputaran secara sukarela (*turnover*) lebih mungkin diantara orang-orang yang mengalami lebih banyak stres. Wirawan (2015:629) mengatakan beban kerja pegawai yang sangat berat dapat menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu melaksanakannya dan memilih pindah kerja.

Obyek penelitian yaitu Perusahaan Otobus Putera Mulya Sejahtera (PUMA'S) yang terletak di Jalan raya Ngadirojo, Wonogiri, Jawa Tengah. Putera Mulya Sejahtera adalah perusahaan otobus yang bergerak dalam bidang jasa transportasi dengan rute Wonogiri-Jakarta PP dan Yogyakarta-Bogor PP. Menurut pengurus PO Putera Mulya Sejahtera Agus Supriyanto menjelaskan bahwa penyebab *turnover* adalah karena *driver* merasa tuntutan tugas terlalu banyak dan menjadi beban bagi para *driver*, adanya pekerjaan yang lebih menjanjikan, serta ketidakcocokan sistem kerja dengan teman sepekerjaanya. Kemudian ketidak teraturan lalu lintas pada saat perjalanan merupakan masalah yang dapat menimbulkan beban kerja baik fisik maupun mental. Beban fisik yang dirasa *driver* yaitu kelelahan karena waktu tempuh menjadi semakin lama. Kemudian beban mental menyebabkan *driver* menjadi stres dalam bekerja sehingga *driver* lebih mudah emosi saat bekerja. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2005:300).

Selain ketidak teraturan lalu lintas yang ada *driver* juga dituntut agar sampai tepat waktu dan jika mengalami keterlambatan *driver* yang akan mendapat komplain dari para calon penumpang serta tidak adanya tambahan jam istirahat semakin menjadi beban bagi para *driver*.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada *driver* perusahaan otobus Putera Mulya Sejahtera?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada *driver* perusahaan otobus Putera Mulya Sejahtera?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada *driver* perusahaan otobus Putera Mulya Sejahtera?
4. Apakah stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada *driver* perusahaan otobus Putera Mulya Sejahtera?

## C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

### 1. Kajian Teori

#### a. *Turnover Intention*

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Mondy (2008:79) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini. Mobley et.al. (1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Wirawan (2015:629) mengatakan beban kerja pegawai yang sangat berat dapat menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu melaksanakannya dan memilih pindah kerja.

Menurut Wirawan (2015:629) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain:

- 1) Teori equilibrium organisasi menurut teori ini seorang pegawai akan terus bekerja untuk organisasi sepanjang yang diberikan organisasi: upah yang memuaskan, kondisi kerja yang baik, peluang untuk maju sama atau lebih besar dari pada kontribusi pegawai tersebut.
- 2) Ekonomi
- 3) *Security* pekerjaan
- 4) Beban kerja
- 5) Ketidakcocokan antara pekerjaan dengan pegawai
- 6) Karier
- 7) Kepuasan kerja
- 8) Mengikuti keluarga
- 9) Ingin mendirikan usaha sendiri
- 10) Diputuskan hubungan kerjanya

11) Melanjutkan pendidikan

12) Menjadi politisi

Robbins dan Judge (2017:433) mengatakan faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Tingkat perputaran secara sukarela (*turnover*) lebih mungkin diantara orang-orang yang mengalami lebih banyak stress. Oleh karenanya, orang-orang yang tetap bertahan dengan suatu organisasi lebih lama adalah mereka yang memiliki sifat lebih tahan terhadap stres atau mereka yang lebih tahan terhadap karakteristik stres dari organisasi mereka.

#### **b. Beban Kerja**

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Beban kerja tidak akan menjadi masalah jika masih dalam batas normal. Batasan ini dapat dilihat dari keseimbangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan dengan beban pekerjaan itu sendiri. Munandar (2001:383) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sunyoto (2012:217) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Robbins dan Judge (2017: 430) mengatakan beban kerja, tekanan untuk menyelesaikan tugas, dan urgensi waktu beroperasi cukup berbeda merupakan sumber stres.

Munandar (2001:381) mengklasifikasikan dimensi beban kerja sebagai berikut:

- 1) Tuntutan fisik
- 2) Tuntutan tugas

#### **c. Stres Kerja**

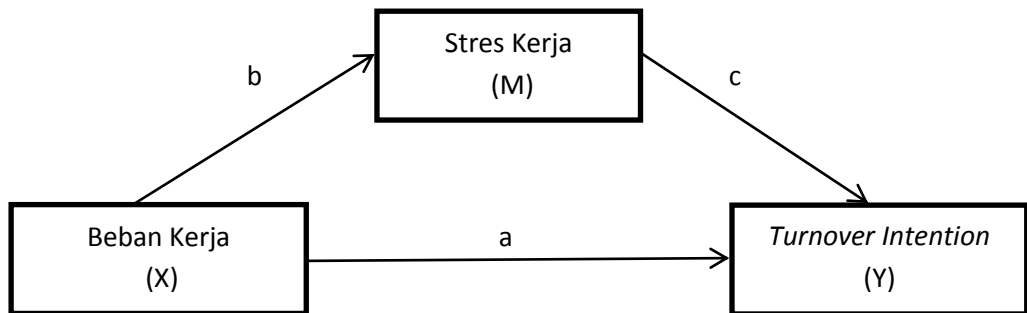
Stres tidak hanya dilihat dari kondisi karyawan didalam menghadapi lingkungan kerja, namun stres kerja dapat merupakan suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Siagian (2005:300) menyatakan stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sunyoto (2013:215) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi

lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Mangkunegara (2008:28) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Robbins dan Judge (2017:433) mengatakan bahwa tingkat perputaran secara sukarela (*turnover*) lebih mungkin diantara orang-orang yang mengalami lebih banyak stres.

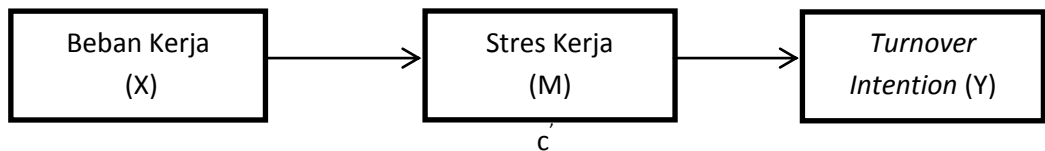
Mangkunegara (2008:30), akibat dari stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum yaitu:

- 1) Fisiologi (*Physiological*)
- 2) Psikologis (*Psychological*)
- 3) Perilaku (*Behaviour*)

## 2. Kerangka Pemikiran



Gambar 1  
Kerangka Pikir



Gambar 2  
Kerangka Pikir Mediasi

Keterangan:

Pada gambar diatas menunjukan hubungan *intervening*/mediasi sederhana antara variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) melalui variabel Stres Kerja (M). Huruf a menunjukkan koefisien regresi pengaruh variabel

Beban Kerja (X) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y), huruf b menunjukkan pengaruh variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Stres Kerja (M), huruf c menunjukkan pengaruh variabel Stres Kerja (M) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y), huruf  $c'$  menunjukkan pengaruh variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) melalui variabel Stres Kerja (M) kedalam persamaan.

#### D. HIPOTESIS

##### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Wirawan (2015:629) mengatakan beban kerja pegawai yang sangat berat dapat menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu melaksanakannya dan memilih pindah kerja. Beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Arbianingsih (2016) dan Ningrum (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada *driver* perusahaan otobus Putera Mulya Sejahtera.

##### 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Sunyoto (2012:217) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Robbins dan Judge (2017: 430) mengatakan beban kerja, tekanan untuk menyelesaikan tugas, dan urgensi waktu beroperasi cukup berbeda merupakan sumber stres. Hal ini memperlihatkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja dengan tingkat stres yang dirasa karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihatini (2007) dan Andrew dan Kishokumar (2013) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada *driver* perusahaan otobus Putera Mulya Sejahtera.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Robbins dan Judge (2017:433) mengatakan bahwa tingkat perputaran secara sukarela (*turnover*) lebih mungkin diantara orang-orang yang mengalami lebih banyak stres. Ketika karyawan mengalami tekanan didalam pekerjaannya maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai pada akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi. Stres mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan seama bekerja akan memungkinkan tingginya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agung (2013) dan Iqbal et.al. (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H3: stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada *driver* perusahaan otobus Putera Mulya Sejahtera.

4. Stres Kerja Memediasi Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Wirawan (2015:629) mengatakan pindah kerja dapat disebabkan karena beban kerja pegawai sangat berat yang menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu untuk melaksanakannya. Qureshi et.al. (2012) dengan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, serta stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian tersebut mengansumsikan bahwa stres kerja memainkan peran tengah antara beban kerja dan *turnover intention*. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Pradana dan Imam (2013) dengan hasil penelitian beban kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap stres kerja. Lalu stres kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Oleh sebab itu, hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H4: Stres kerja memediasi beban kerja terhadap *turnover intention* pada *driver* perusahaan otobus Putera Mulya Sejahtera.



## E. METODE PENELITIAN

### 1. Devinisi Operasional Variabel

#### a. *Turnover Intention*

Mobley et.al. (1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley et.al. (1978) indikator yang mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu:

- 1) Berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*)
- 2) Niat untuk mencari alternative (*intention to search for alternatives*)
- 3) Niat untuk keluar (*intention to quit*)

#### b. Beban Kerja (X)

Munandar (2001:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Munandar (2001:381) diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut:

- 1) Kondisi kesehatan karyawan saat bekerja.
- 2) Kondisi mental karyawan
- 3) Kondisi psikologi karyawan
- 4) Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan.
- 5) Pelimpahan tugas dan wewenang.

#### c. Stres Kerja (M)

Robbins dan Judge (2017:429) mengatakan bahwa stres adalah kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Indikator-indikator dari stres kerja menurut Robbins dan Judge (2017:431) yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi

## 5. Kepemimpinan organisasi

### 2. Pengujian Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:52). Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden, dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Cronbach Alpha* pada kolom *Corelated Item-Total*, yaitu dengan membandingkan *Corelated Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan  $r$  tabel ( $df = n-2$ , dengan  $n$  adalah nilai jumlah sampel). Jika  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel dan bernilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018:53).

Berdasarkan uji validitas pada penelitian ini diketahui bahwa semua indikator pernyataan mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3061 ( $r$  tabel, dengan  $n=30$ ,  $df=28$ ) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018:47). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:48).

Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan yang digunakan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Artinya item pernyataan dalam kuesioner

konsisten dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

**F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- Langkah 1: Beban Kerja (X) harus berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)

Langkah 1 digunakan untuk menjawab hipotesis pertama ( $H_1$ ), yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil analisis regresi langkah 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Langkah 1**

Variabel	Standardized Coeffisiens Beta	<i>p-value</i> (Sig)	Keterangan
X → Y	0,715	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data primer diolah,(2019).

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi beban kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,715 sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut:  $Y = 0,715X$ . Selain itu diperoleh nilai *pvalue*  $X = 0,000$  yang menunjukkan pengaruh signifikan antara variabel X terhadap Y dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

Hasil ini memiliki arti bahwa beban kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya beban kerja yang diterima *driver* mempengaruhi tingkat *turnover intention*, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention*. Artinya semakin banyak beban kerja yang diterima *driver* PO. Putera Mulya Sejahtera maka semakin tinggi keinginan keluar yang mereka miliki. Begitu pula sebaliknya. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa *driver* yang merasa beban kerjanya secara terus menerus semakin banyak akan

merasakan tekanan kuat untuk keluar dari kondisi tersebut. Beban kerja berhubungan dengan kondisi kesehatan karyawan, kondisi mental karyawan, kondisi psikologi karyawan, waktu kerja dan waktu istirahat karyawan, dan pelimpahan tugas dan wewenang.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ningrum (2016) dan Arbianingsih (2016) dengan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2. Langkah 2: Beban Kerja (X) harus berpengaruh terhadap Stres Kerja (M)

Langkah 2 digunakan untuk menjawab hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu beban kerja (X) berpengaruh positif terhadap stres kerja (M). Hasil analisis regresi langkah 2 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Langkah 2**

Variabel	Standardized Coeffisiens Beta	<i>p-value</i> (Sig)	Keterangan
X → M	0,850	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data primer diolah,(2019).

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi beban kerja (X) stres kerja (M) sebesar 0,850. Sehingga diperoleh persamaan garis regresi  $M = 0,850X$ . Selain itu diperoleh nilai *p value*  $X = 0,000$  yang menunjukkan pengaruh signifikan antara variabel X terhadap M dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dapat diterima.

Hasil ini memiliki arti bahwa beban kerja dapat mempengaruhi tingkat stres kerja. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa meningkatnya beban kerja yang dirasa *driver* akan mempengaruhi tingkat stres yang dialami, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap

stres kerja. Artinya, semakin banyak beban yang diberikan semakin tinggi pula tingkat stres yang alami *driver* PO Putera Mulya Sejahtera.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prihatini (2007) dan Andrew dan Kishokumar (2013) dengan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

3. Langkah 3: Beban Kerja (X) harus berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), dengan tetap memasukan Stres Kerja (M) dalam pengujian hubungan Beban Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Langkah 3 digunakan untuk menjawab hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu, langkah 3 dilakukan dengan tetap memasukan stres kerja dalam analisis regresi. Hasil analisis regresi langkah 3 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Langkah 3**

Variabel	Standardized Coeffisiens Beta	<i>p-value</i> (Sig)	Keterangan
M → Y	0,698	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data primer diolah,(2019).

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien regresi stres kerja (M) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,698. Sehingga diperoleh persamaan garis regresi  $Y = 0,698X$ . Selain itu diperoleh nilai *p value* M = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikan antara variabel M terhadap Y dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja mempengaruhi tingkat *turnover intention*, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang

dialami *driver* PO Putera Mulya Sejahtera maka semakin tinggi keinginan keluar yang mereka miliki. Begitu pula sebaliknya, dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa *driver* yang menghadapi stres kerja yang berlebihan secara terus menerus akan merasakan tekanan kuat untuk keluar dari kondisi tersebut. Stres kerja berhubungan dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung (2013) dan Iqbal et.al. (2014) dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

4. Langkah 4: Membandingkan pengaruh Beban Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y), yaitu langkah 1, dengan Beban Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan memasukan Stres Kerja (M) pada model regresi, yaitu langkah 3.

Langkah 4 digunakan untuk menjawab hipotesis keempat ( $H_4$ ) yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil perbandingan nilai signifikansi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Nilai Signifikansi**

Variabel	Standardized Coefficiens Beta	<i>p-value</i> (Sig)	Keterangan
$X \longrightarrow Y$	0,715	0,000	Positif dan Signifikan
$X+M \longrightarrow Y$	0,326	0,019	Partially mediation

Sumber: Data primer diolah,(2019).

Berdasarkan hasil perbandingan nilai signifikansi pada tabel 4, diketahui bahwa nilai *p value* beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000 dan nilai *p value* beban kerja bersama stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,019 (tetap signifikan), tetapi koefisien regresi antara beban kerja terhadap *turnover intention* terjadi penurunan ketika variabel mediasi, yaitu stres kerja diregresikan secara

bersama-sama. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* secara parsial (*partially mediation*).

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat, yaitu stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dapat diterima. Artinya, meskipun stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* yang dialami oleh driver PO. Putera Mulya Sejahtera disebabkan oleh adanya beban kerja yang berlebih dan tingkat stres yang tinggi.

Diterimanya hipotesis keempat karena penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qureshi et.al. (2012) dan Pradana dan Imam (2013) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja.

## G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* pada driver PO. Putera Mulya Sejahtera, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada driver PO. Putera Mulya Sejahtera.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada driver PO. Putera Mulya Sejahtera.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada driver PO. Putera Mulya Sejahtera.
4. Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

Agung, AWS Wasposito.2013."Pengaruh Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. UNITEX di Bogor". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* Volume 4. Nomer 1:97-115.

- Andrew dan Keihokumar.2015.“Influence of Working Environment and Workload on Occupational Stress”. *Business Management and Reseachr*. Vol. 4, No,1, PP:99-109. ISSN 1927-6001.
- Arbianingsih, Tiro, Nur Hidayah, dan Taufiq. (2016). “Hubungan Beban Kerja dengan Turnover Intention Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makasar”. Vol 1 *Journal of Islamic Nursing*: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makasar.
- Ghozali, Imam.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iqbal, Saba, Sadia Ehsan, Muhammad Rizwan, dan Mehwish Noreen. 2014. “The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes”. *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Rafika Adi Tama.
- Mathis,RL and Jackson, J.H.2006. *Human Resource Management, cetakan kesepuluh (Terjemahan Dina Angelica)*. Jakarta: Salemba empat.
- Mobley et.al. 1978. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63, 408-414.
- Mondy, Wayne.2008. *Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) (Terjemahan Bayu Airlangga), cetakan 10 jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja.Edisi Pertama*. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Ningrum, Widya Eka. 2016. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Skripsi. Universitas Jember.
- Pradana, Andika,dan Imam Salehudin. 2013. “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Akuntan Pubik yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja”. *Journal* : Fakutas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Prihatini, Lilis D. 2007. “Analisis Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang”. Skripsi Universitas Sumatra Utara.
- Qureshi, Muhammad Imam, Mehwish Iftikhar, Syed Gohar Abbas, Umar Hassan, dan Khalid Zaman. 2012. Job Stres, Workload, Envrinment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Archives Des Science*, 65(8):230-241.
- Robbins, Sthepen P, Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P Sondang.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sunyoto, Danang.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Servise.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikolog, Human Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.