

PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT GEOGIVEN VISI MANDIRI SEMARANG

Firda Widiawati¹⁾ Dheasey Amboningtyas²⁾ Amanda Mastisia Rakanita³⁾ Moh. Mukeri Warso⁴⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Pandanaran
^{2),3),4)} Dosen Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT GeoGiven Visi Mandiri Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT GeoGiven Visi Mandiri yang berjumlah 252 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian sebanyak 155 orang karyawan. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung 3,074 > t tabel 1,655. Stress kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung 7,600 > t tabel 1,655, dan motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *turnover intention* (Y), berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung 4,055 > 1,655. Stress kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis uji simultan F diperoleh nilai F hitung 147,681 > F tabel 2,66 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis R square diperoleh hasil sebesar 0,746 atau 74,6 %, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* sebesar 74,6

%, sedangkan sisanya 25,4 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Stress Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

The purpose this study to determine the effect of workload, job stress and work motivation on employee turnover intention Visi Mandiri PT GeoGiven Semarang. This study used quantitative research methods and data collection techniques used were interviews and questionnaires. The population in this study were all employees of PT GeoGiven Visi Mandiri totaling 252 people. While the sample as many as 155 employees. The sample size was determined using the formula Slovin. The analytical method used is multiple linear regression.

The results of this study indicate that the variable workload (X1) positive and significant impact on turnover intention. Based on test results obtained t count 3.074 > ttable 1.655. Job stress (X2) positive and significant impact on turnover intention, based on the results of the t test obtained t count 7,600 > t table 1.655, and motivation (X3) positive and significant impact on the turnover intention (Y), based on test results obtained t count

4.055 > t table 1.655. Job stress is the most dominant variable affecting turnover intention. Based on the analysis of simultaneous test obtained F 147.681 F count > F table 2,66 and the significant value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that the workload, job stress and work motivation simultaneously positive and significant effect on turnover intention. Based on the analysis of R square obtained yield was 0,746, or 74.6%, it can be concluded that the effect of variable workload, job stress and work motivation on the turnover intention amounted to 74.6%, while the remaining 25.4% is influenced by other variables.

Keywords: Workload, Work Motivation, Work Stress, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia, dimana menyangkut pula sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik.

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga kerja di perusahaan yaitu masalah *turnover intention* karyawan. Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover* adalah berhentinya

seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane,1994). Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan.*Turnover* yang seringkali terjadi mengakibatkan kerugian perusahaan baik dari segi biaya, waktu maupun sumber daya yangdigunakan.

PT GeoGiven Visi Mandiri Cabang Semarang didirikan pada Mei tahun 2010.Perusahaan ini merupakan perusahaan agency yang memberikan jasa terintegrasi dan dilakukan secara profesional oleh tenaga expert di bidang retail, *human resource* dan *event management* untuk menyukkseskan usaha klien dalam memperbesar *brand exposure* kepada konsumen. Produk yang dipasarkan perusahaan ini adalah brand dari PT Nestle Indonesia diantaranya Nestle *pure life*, Kitkat, Lactogrow, Lactogen, Nescafe, Permen Fox, Dancow, Milo, dan lain sebagainya. Perusahaan ini seringkali mengalami terjadinya intensi keluar masuk karyawan hampir setiap bulannya.

Perusahaan ini seringkali mengalami terjadinya intensi keluar masuk karyawan hampir setiap bulannya. Berdasarkan data pra survey terhadap beberapa karyawan PT Geo Given, beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* di perusahaan tersebut ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Data Pra Survey Karyawan

No	Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i>	Jml Responden	Frekuensi Responden	Presentase
1	Motivasi	25	19	76 %
2	Kompensasi	25	13	52 %
3	Stress Kerja	25	23	92 %
4	Kelelahan	25	12	48 %
5	Konflik Kerja	25	14	56 %
6	Kepuasan Kerja	25	15	60 %
7	Beban Kerja	25	20	80 %
8	Gaji	25	10	40 %
9	Lingkungan Kerja	25	11	44 %
10	Kepemimpinan	25	13	52 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pra survey dari 25 karyawan terlihat bahwa rata-rata karyawan memberikan tanggapan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi intensi terjadinya keluar masuk karyawan dikarenakan oleh faktor stress kerja dengan presentase sebesar 92%, beban kerja 80%, dan motivasisebesar 76%.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Beban kerja adalah

frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy,2007). Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Irwandy, 2007). Beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya *turnover* karyawan dalamperusahaan.

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai,2004:108). Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* sehingga mereka sering menjadi marah-maraha, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204). Stress di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh setiap pekerja. Stress di tempat kerja menjadi masalah serius di dalam perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Mereka mengalami stress kerja karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan di tempat kerja.

Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan (Kamalludin, 1989:214). Pentingnya motivasi adalah untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.Motivasi memberikan tujuan agar para karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan yang dimiliki demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang sangat tinggi akan mecapai hasil kinerja yang memuaskan. Seorang pimpinan harus bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan mereka.

Berikut ini adalah data *turnover* karyawan yang terjadi pada tahun 2012 sampai 2016 :

Tabel 2
Data *Turnover* Karyawan PT Geo Given Visi Mandiri Tahun 2012 s/d 2016

No	Tahun	Jml Karyawan	In	Out	Presentase
1	2012	287	10	13	4,5 %
2	2013	284	18	17	6 %
3	2014	285	16	21	7,4 %
4	2015	280	25	28	10 %
5	2016	277	22	47	17 %

Sumber : Dokumentasi Perusahaan

Berdasarkan data pada tabel 2, terlihat bahwa setiap tahunnya perusahaan tersebut mengalami kenaikan jumlah *turnover* karyawan yang sangat tinggi. Pada tahun 2012, jumlah *turnover* yang terjadi tidak terlalu

tinggi yaitu sebesar 4,5 % dan hanya berjumlah 13 karyawan. Jumlah *turnover* paling tinggi terjadi pada tahun 2016 yaitu 17% dan sebanyak 47 karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lilla Fuhasari (2016) menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja dan menunjukkan hubungan yang positif. *Turnover* yang terjadi di perusahaan ini dikarenakan adanya beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu banyak. Salah satu karyawan mengatakan bahwa setiap hari mereka harus mencari data konsumen terbaru yang membeli susu dancow sehari minimal 20 orang, jam kerja yang terlalu lama yaitu dari jam

11.00 pagi hingga 20.00 malam, apabila lembur yaitu dari pukul 08.00 pagi hingga

19.00 malam serta menjual beberapa produk susu dancow sesuai dengan target yang telah ditentukan dalam deadline 1 bulan minimal 450 produk.

Faktor lain juga disebabkan oleh stress kerja terhadap tuntutan tugas yang diberikan. Karyawan harus terus melakukan promosi dan meyakinkan pembeli agar mereka selalu loyal terhadap pemakaian produk yang mereka beli. Karyawan juga harus mencari data pembeli produk yang setiap bulannya berbeda dengan bulan sebelumnya. Data pembeli yang diinput harus valid dan sesuai dengan kenyataan bahwa pembeli tersebut benar-benar mengkonsumsi produk yang dibeli. Apabila ada salah satu karyawan yang terbukti melakukan pemalsuan data maka sanksi yang diberikan adalah perusahaan melakukan pengurangan hak insentif terhadap gaji karyawan bahkan yang lebih fatal adalah dikeluarkan oleh perusahaan. Adanya komplain dan keluhan dari pelanggan mengenai akibat mengkonsumsi susu dancow apabila tidak cocok dengan daya tahan tubuh anak juga menjadi faktor penyebab stress kerja yang dialami beberapa karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mona Tiorina Manurung (2012) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap terjadinya *turnover* karyawan.

Selain itu, kurangnya motivasi dalam bekerja juga menjadi faktor terjadinya *turnover*. Ibu Bella Budiarti selaku Branch Manager mengatakan bahwa banyak karyawan yang malas dalam bekerja sehingga target tidak tercapai, tidak ada semangat dari dalam diri mereka ketika melakukan pekerjaan yang diberikan. Kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan menyebabkankaryawan banyak yang mengundurkan diri. Karyawan cenderung tertutup oleh masalah yang terjadi di perusahaan sehingga pimpinan kesulitan untuk mengatasi masalah tersebut. Banyak karyawan yang tidak bisa menjelaskan kenapa mereka ingin keluar dari perusahaan tersebut. Berdasarkan pernyataan dari salah satu karyawan juga mengatakan bahwa tidak ada semangat dan motivasi dalam lingkungan kerja tersebut. Jarang berkomunikasi dengan teman sekerja sehingga menimbulkan malas bekerja. Tidak adanya komunikasi antara atasan dan pimpinan menyebabkan karyawan merasa canggung ketika ingin sharing mengenai masalah yang sedang

terjadi. Hal ini yang menyebabkan perusahaan ini mengalami *turnover intention* setiap tahunnya. Penelitian dari Marsianus Jandu (2015) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental (Tarwaka, 2004: 95). Everly dan Girdano

(dalam Munandar 2001: 45) menyatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja (Tulus Winarsunu, 2008: 84).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasidan lingkungan kerja (Manuaba, 2000). Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M. B. Ali, 2002: 63). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarso dan Kusdi, 2010).

Menurut Irawan, Motik, dan Sakti (1997:63), dalam perencanaan sumberdaya manusia, selain kegiatan analisis jabatan juga diperlukan analisis beban kerja dan analisis kebutuhan tenaga kerja. Beban kerja adalah kapasitas produksi dikalikan waktu sedangkan kebutuhan tenaga kerja adalah beban kerja dibagi dengan rata-rata sumbangan tenaga karyawan perbulan. Menurut Moeljadi (1992:93), perencanaan tenaga kerja dalam jangka panjang ditentukan oleh sisi permintaan perusahaan, yaitu perkiraan kebutuhan tenaga kerja dan sisi penawaran yaitu ketersediaan tenaga kerja di pasar. Perkiraan kebutuhan tenaga kerja perusahaan ditentukan oleh perkiraan tersedianya tenaga kerja di perusahaan dan rencana-rencana perusahaan. Sedangkan perkiraan tersedianya tenaga kerja itu sendiri, ditentukan dari analisis beban kerja, analisis perpindahan tenaga kerja dan analisis kelebihan atau kekurangan tenaga kerja. Analisis kelebihan atau kekurangan tenaga kerja perusahaan, berkaitan dengan besarnya jumlah tenaga kerja yang ada pada perusahaan tersebut berada pada kondisi berlebih atau kurang jika dikaitkan dengan beban kerja. Analisis tersebut dapat dilaksanakan jika sudah diketahui beban kerjanya. Dan analisis beban kerja sendiri memberikan

arahan tentang produktivitas. Produktivitas kerja dapat digambarkan dalam efisiensi penggunaan tenaga kerja. Di mana tenaga kerja tersebut akan dapat digunakan secara efisien jika jumlah tenaga kerja yang ada seimbang dengan bebannya.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, 2000, dalam Prihatini, 2007).

Stress Kerja

Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ditandai dengan gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang dan gugup.

Menurut Phillip L (2002), seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja bila urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja dan mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

Menurut Hasibuan (2012:204) faktor- faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang teralurendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Dampak stress kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stress tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000:54).

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin

dicapai. Sedangkan Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sustermeister dalam Djatmiko, Yayat Hayati (2002:67) yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kondisi sosial lingkungan kerja
3. Keterpenuhan kebutuhan dasar individu

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul resiko
3. Memiliki tujuan realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Turnover Intention

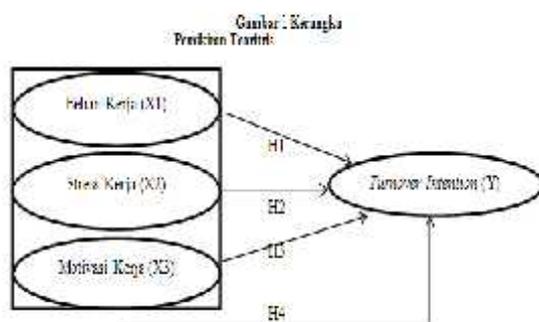
Turnover adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela, menurut Zeffane (2003, p24-25). Dalam penelitian *voluntary turnover* yang menggunakan variabel tingkat perputaran sesungguhnya yang dihadapi perusahaan, maka jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dengan sama maka akan mengalami kelemahan metodologi. Teori ini membagi perilaku berpindah secara sukarela (*voluntary turnover*) dalam dua kelompok, yang dapat dihindari (*avoidable*) dan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable*). Menurut Zeffane (2003, p27-31) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi, yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan faktor dari karyawan itu sendiri, seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lamabekerja.

Turnover adalah proses dimana karyawan- karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Dan hal ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan ketika banyak karyawannya yang meninggalkan perusahaannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi. 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. *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan.

Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti :

1. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian.
2. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.
9. Turnover yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011: 60), variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Jenis-jenis variabel antara lain sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:39).

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y).

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013:39).

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT GeoGiven Visi Mandiri Semarang yang berjumlah 252 orang.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2008:116). Dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Probability sampling menurut (Sugiyono, 2011) adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin. Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 155 responden.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan telah sah dan valid. Kriteria pengambilan keputusan dapat dikatakan valid adalah dengan menentukan r hitung dapat dilihat dari nilai *Corrected Item Total*

Correlation. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila jumlah r hitung > jumlah r tabel.

Dari jumlah sample 155 responden, diketahui $df = n-2 = 155-2 = 153$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka diperoleh r tabel sebesar 0,1577.

Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	r-tabel	r- hitung	Kesimpulan
X1.1	0,157	0,316	Valid
X1.2	0,157	0,490	Valid
X1.3	0,157	0,404	Valid
X1.4	0,157	0,496	Valid
X1.5	0,157	0,429	Valid
X2.6	0,157	0,625	Valid
X2.7	0,157	0,535	Valid
X2.8	0,157	0,451	Valid
X2.9	0,157	0,495	Valid
X2.10	0,157	0,452	Valid
X3.11	0,157	0,526	Valid
X3.12	0,157	0,584	Valid
X3.13	0,157	0,468	Valid
X3.14	0,157	0,402	Valid
X3.15	0,157	0,456	Valid

Y.16	0,157	0,538	Valid
Y.17	0,157	0,525	Valid
Y.18	0,157	0,451	Valid
Y.19	0,157	0,518	Valid
Y.20	0,157	0,469	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari masing- masing indikator menghasilkan koefisien korelasi dengan nilai > 0,157, artinya seluruh indikator pada penelitian ini terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan ketentuan bahwa jika nilai koefisien alpha < 0,60 berarti item tersebut tidak reliable, jika nilai koefisien alpha > 0,60 berarti item tersebut reliable. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,878	0,878	20

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 artinya pertanyaan kuesioner tersebut dianggap reliable.

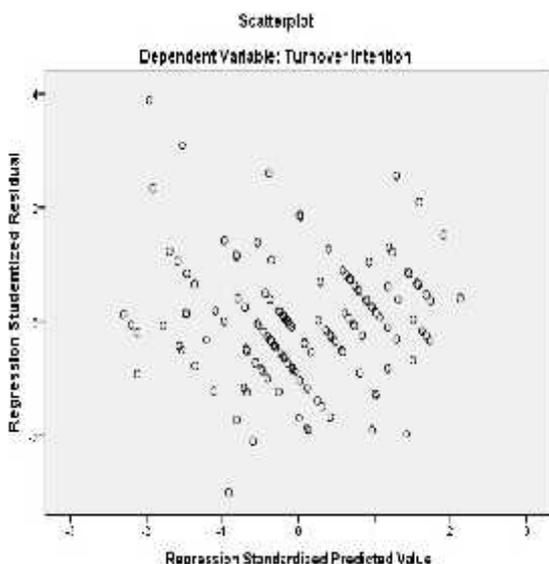
Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Tabel 5

Uji Multikolinieritas



Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,303	3,304
Stress Kerja	0,497	2,010
Motivasi Kerja	0,331	3,025

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai dari variabel beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja nilai tolerancenya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF nya lebih kecil dari 10 sehingga model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variabel dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi problem heterokedastisitas.

Gambar 2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas yang berarti tidak adanya gangguan dalam model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji adanya kesalahan pengganggu periode 1 dengan kesalahan pengganggu periode sebelumnya. Keputusan ada tidaknya autokorelasi dilihat dari bila nilai DW (Durbin-Test) terletak di antara nilai du dan 4-du (du < DW < 4-du), maka tidak ada autokorelasi.

Tabel 6

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,864 ^a	,746	,741	1,411	1,697

- Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja
- Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi diperoleh nilai DW sebesar 1,697, nilai dU sebesar 1,7770, dan nilai 4-dU sebesar 2,2230. Hal ini menunjukkan nilai dW terletak di antara nilai du dan 4-du, oleh karena itu maka diperoleh keputusan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual terdistribusi normal.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan One Sampel Kolmogrov-Smirnov test dengan nilai

signifikan > 0,05 maka distribusi variabel dependent dikatakan normal.

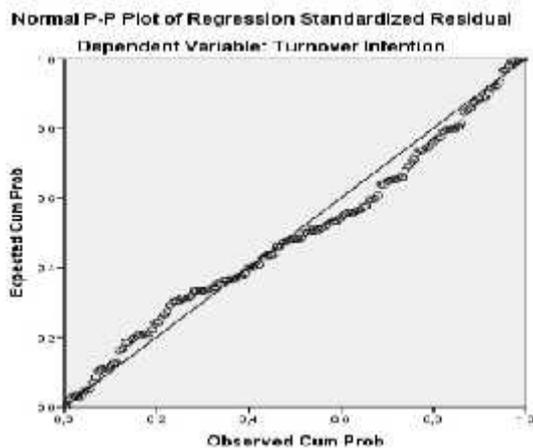
Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,22556988
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,065
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080 ^c

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas data one sample kolmogrov smirnov diperoleh nilai test statistik sebesar 0,068 dengan sig sebesar 0,080 maka dapat disimpulkan distribusi variabel tersebut normal.

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan output uji normalitas di atas diperoleh data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, serta grafik histogram menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda Penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 23. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada output berikut ini :

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,103	,856		1,289	,199
Beban Kerja	,245	,080	,229	3,074	,003
Stress Kerja	,399	,052	,442	7,600	,000
Motivasi Kerja	,280	,069	,289	4,055	,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari output di atas, maka diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

maka

$$Y = 1,103 + 0,245X_1 + 0,399X_2 + 0,280X_3 + 0,856$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a : nilai konstanta sebesar 1,103 berarti apabila beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja dianggap nol, maka variabel turnover intention akan memiliki nilai sebesar 1,103 atau 110,3%.

b1 : 0,245 yang artinya setiap penambahan 1 satuan variabel beban kerja, maka akan menambah nilai variabel turnover intention sebesar 0,245 atau 24,5%.

b2 : 0,399 yang artinya setiap penambahan 1 satuan variabel stress kerja, maka akan menambah nilai variabel turnover intention sebesar 0,399 atau 39,9%.

b3 : 0,280 yang artinya setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi kerja, maka akan menambah nilai variabel turnover intention sebesar 0,280 atau 28,0%.

e : standart error 0,856 menunjukkan koefisien variabel pengganggu pada persamaan di atas.

Uji Parsial t

Pengujian parsial regresi t dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah tabel hasil analisis uji parsial t:

Tabel 9

Hasil uji parsial t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,103	,856		1,289	,199
Beban Kerja	,245	,080	,229	3,074	,003
Stress Kerja	,399	,052	,442	7,600	,000
Motivasi Kerja	,280	,069	,289	4,055	,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 9 di atas, diperoleh jawaban hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*)

Nilai t hitung 3,074 > t tabel sebesar 1,655 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05 disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap *turnoverintention*.

2. Hipotesis 2 (Pengaruh Stress Kerja terhadap *TurnoverIntention*)

Nilai t hitung 7,600 > t tabel sebesar 1,655 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 disimpulkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnoverintention*.

3. Hipotesis 3 (Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*) Nilai t hitung 4,055 > t tabel sebesar 1,655 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnoverintention*.

Uji Simultan F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah tabel hasil analisis uji F:

Tabel 10 Hasil analisis uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	881,961	3	293,98	147,68	,000 ^b
Residual	300,594	151	1,991		
Total	1182,555	154			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 10 di atas, diperoleh jawaban hipotesis bahwa F Hitung diperoleh nilai sebesar 147,681 sehingga nilai F Hitung > F Tabel sebesar 2,66 serta nilai uji signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien eterminasi R² dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,864 ^a	,746	,741	1,411	1,697

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja, BebanKerja

b. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Besarnya nilai koefisien korelasi R adalah 0,864, nilai tersebut menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat.
2. R² atau koefisien determinasi sebesar 0,746, yang artinya sebanyak 74,6 % variabel independen beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi *turnover intention*, sedangkan sisanya 25,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Standart error (e) sebesar 1,411, yang artinya dalam persamaan regresi besarnya adalah 1,411 x t tabel (1,655) sehingga dalam persamaan regresi, besar standart error sebesar 2,33.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan analisis secara parsial yang membuktikan bahwa hasil t hitung sebesar 3,074 > t tabel 1,655 dan nilai uji signifikansi 0,003 < 0,05.
2. Stress kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan analisis secara parsial yang membuktikan bahwa hasil t hitung sebesar 7,600 > t tabel 1,655 dan nilai uji signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan analisis secara parsial yang membuktikan bahwa hasil t hitung sebesar 4,055 > t tabel 1,655 dan nilai uji signifikansi 0,000 < 0,05.
4. Pengaruh antara beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Geo Given Visi Mandiri Semarang secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji simultan bahwa F Hitung memiliki nilai sebesar 147,681 sehingga nilai F Hitung > F Tabel sebesar 2,66 serta nilai uji signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.
5. Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa variable yang paling mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan PT Geo Given Visi Mandiri adalah variabel stress kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis koefisien regresi bahwa stress kerja memiliki nilai 0,399 atau 39,9 % jika dibandingkan dengan variabel beban kerja yang memiliki nilai 0,245 atau 24,5 % dan variabel motivasi kerja 0,280 atau 28,0%.

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dengan demikian beban kerja berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan *turnover*. Untuk mengurangi

peningkatan tersebut, pihak manajemen hendaknya mengurangi target pekerjaan agar karyawan tidak merasa beban kerja terlalu berat, tidak memberikan tambahan pekerjaan di luar waktu jam kerja, serta tidak memberikan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan karyawan dan harus selesai dalam jangka waktu tertentu.

2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dengan demikian stress kerja berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan *turnover*. Untuk mengurangi peningkatan tersebut, pihak manajemen hendaknya menciptakan kenyamanan dalam bekerja dengan cara menjalin hubungan yang bersahabat antara atasan dengan karyawan, memberi contoh agar antara karyawan saling bekerja sama dalam pencapaian target. Hal ini dikarenakan agar karyawan merasa nyaman dan tidak merasa stress dalam bekerja ketika terjadi suatu masalah dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dengan demikian motivasi kerja berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan *turnover*. Untuk mengurangi peningkatan tersebut, pihak manajemen hendaknya lebih meningkatkan dalam memberikan dorongan motivasi kepada karyawan. Perusahaan sebaiknya selalu memberikan pujian dan hak insentif kepada semua karyawan secara adil sesuai target yang mereka dapatkan, hal ini dikarenakan agar mereka memiliki semangat dan rasa senang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Perusahaan juga perlu mengadakan sosialisasi terhadap masalah yang sedang dihadapi setiap karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dan tercipta motivasi dari dalam diri masing-masing untuk tetap menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja baik internal maupun eksternal akan dapat mengurangi terjadinya peningkatan *turnover*.
4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa stress kerja adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Untuk mengurangi peningkatan tersebut, pihak manajemen hendaknya lebih memperhatikan dan mengurangi pekerjaan yang diberikan kepada setiap individu agar tidak menyebabkan stress kerja yang berlebihan pada karyawan. Perusahaan lebih baik jangan memberikan tekanan tanggung jawab pekerjaan di luar kemampuan karyawan. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan akan mengakibatkan pegawai tersebut malas bekerja sehingga hasil tidak memuaskan. Perusahaan hendaknya sering mengadakan sosialisasi terkait masalah pekerjaan yang sedang dialami karyawan sehingga karyawan tidak merasa tertekan dengan masalah tersebut yang dapat menyebabkan stress kerja. Seseorang yang mengalami stress kerja penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke

rumah juga menjadi penyebab stress kerja dan mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama antara perusahaan dan masing-masing individu untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

5. Berdasarkan data yang telah diteliti, *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja sebesar 74,6 % sedangkan sisanya 25,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum tercantum agar hasil penelitian pengaruh *turnover intention* akan semakin baik dan hubungan korelasi semakin sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- As'ad, Moh. 2008. *Psikologi Industri, Cetakan Kesepuluh*. Yogyakarta : Liberty.
- Chen, Z. X., Francesco, A. M. 2000. *Employee Demography Organizational Commitment, and Turnover Intention in China : Do Cultural Differences Matter?* Human Relations, 53, 869-887.
- Febri Furqon Artadi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merapi Agung Lestari*, Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Girdano, D.A. & Everly, G. 1979. *Controlling Stress And Tension*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BPUNDIP. Semarang.
- Hamzah B. Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Harninda, dan Harnoto. 1999. *Turnover Intention : Definisi, Indikasi, Dampak Turnover Bagi Perusahaan dan Perhitungan Turnover*. Diakses dari <http://jurnal.sdm.blogspot.com/1999.08/turnover-intention-definisi-indikasi.html>
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, PT Prehallindo, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Irwandy. 2007. *Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja* : <http://www.liwandy.kapali.wordpress.com/>
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins S.P., at, al. 2006. *Perilaku Organisasi ed 12*. Jakarta : Salemba Empat. Hal283.
- Slovin, M. J., 1960. *Sampling*, Simon and Schuster Inc, NewYork.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung :Alfabeta.
- Sunarso dan Kusdi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta Vol.4 No.1 Juni 2010 : 72-79.
- Sunyoto, D. 2012. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta : PT Nuha Medika.
- Veitzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. RajaGrafindo Persada.
- Zeffane, R. 1994. *Understanding employee turnover: The need for a contingency approach*. International Journal of Manpower, 15 (9), 1-14.