

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
MELALUI STRES KERJA PADA BNI LIFE BANJARMASIN****Ahmad Fauzi, Anthonius Junianto Karsudjono**

Abstrak : Ahmad Fauzi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin, 2021, Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Pada BNI Life Banjarmasin. Pembimbing 1: Dr. Lanny Purnama Kosasi, M.M., Pembimbing 2: H. Hamdi, S.E. M.M.

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai BNI Life Banjarmasin. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai BNI Life Banjarmasin. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai melalui Stres Kerja BNI Life Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, yakni teknik analisis jalur yang digunakan untuk menguji besarnya kontribusi langsung dan tidak langsung pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian dilakukan terhadap 100 Pegawai BNI Life dibagian *Marketing*.

Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai BNI Life Banjarmasin. Secara langsung variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention dengan nilai 0,592, dan secara tidak langsung variabel Beban Kerja melalui Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat turnover intention dengan nilai 0,108. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai BNI Life Banjarmasin adalah Beban Kerja.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Penelitian ini dilakukan di BNI Life Banjarmasin dari informasi yang diperoleh dari Manajer HRD, tingginya persentasi pegawai yang keluar atau berhenti setiap tahunnya terus meningkat. Informasi dari pegawai yang sudah mengundurkan diri, diketahui bahwa mereka mengundurkan diri karena kemauan mereka sendiri. Berdasarkan informasi dari beberapa pegawai yang sudah mengundurkan diri, alasan mereka mengundurkan diri karena merasa beban kerja yang terlalu berat.

Permasalahan tersebut kemudian juga menimbulkan permasalahan lain seperti tingginya tingkat turnover yang kini telah menjadi persoalan tersendiri bagi banyak perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* yang dialami sebuah perusahaan dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota perusahaan ke perusahaan yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pegawai bagian marketing BNI Life Banjarmasin yang bertugas mencari nasabah, beliau mengatakan masing-masing pegawai marketing BNI Life Banjarmasin ini memiliki target yang cukup tinggi yaitu 100 juta perbulan, dan merupakan kebebasan pegawai tersebut untuk mencari dimana dan siapa saja calon nasabah. Hal ini rupanya berdampak pada stres yang terjadi pada pekerjaan mereka meningkat karena situasi kerja yang dirasakan begitu besar, karena bila seorang marketing tidak bisa mencapai target yang ditentukan dalam jangka tertentu 3 bulan pegawai tersebut akan mendapat teguran maupun pengurangan nilai dari pihak manajemen. Beban kerja dan stres kerja berdampak pada *turnover intention* perusahaan. Berikut data *turnover intention* BNI Life Banjarmasin dari tahun 2019-2020.

Data di atas terlihat bawah angka *turnover intention* BNI Life Banjarmasin

pada tahun 2019, karyawan yang keluar berjumlah 81, kemudian karyawan yang masuk berjumlah 76, dengan demikian dapat disimpulkan terjadinya *turnover intention* pada pegawai BNI Life Banjarmasin cukup tinggi, hampir setiap bulan terdapat karyawan keluar pekerjaan dari BNI Life Banjarmasin, begitu pula dengan jumlah karyawan yang bergabung dengan BNI Life Banjarmasin.

Data di atas terlihat bawah angka *turnover intention* BNI Life Banjarmasin pada tahun 2020, karyawan yang keluar berjumlah 154, kemudian karyawan yang masuk berjumlah 150, dengan demikian dapat disimpulkan terjadinya *turnover intention* pada pegawai BNI Life Banjarmasin meningkat signifikan di bandingkan tahun sebelumnya.

Terjadinya *turnover intention* pada pegawai BNI Life Banjarmasin disebabkan sumber stres yang berasal dari pekerjaan yang terlalu berat, desakan waktu, kondisi yang menimbulkan rasa tidak aman dan tanggung jawab yang tinggi dibebankan kepada pegawai. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Ayu Budiastiti Purnama Dewi, dkk (2016) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Rizka (2018) dengan hasil yang diperoleh Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain stres kerja, faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah beban kerja. Everly dan Girdano dalam (Munandar, 2014:45) menyatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kemudian menurut Gibson dan Ivancevich, (2013:163) beban Kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak

mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Beban kerja yang berlebihan atau pekerjaan sampai malam sering menyebabkan kelelahan bagi para pegawai, berdampak terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik juga berdampak terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Eva Kyndt *et al.*, (2010:18) berpendapat, salah satu indikator beban kerja adalah faktor internal, faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja salah satunya karyawan dituntut secara fisik dalam bekerja.

Teori di atas sangat relevan dengan kondisi yang saat ini terjadi di BNI Life Banjarmasin. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa pegawai marketing BNI Life Banjarmasin, pegawai berpendapat bahwa mereka melakukan pekerjaan diluar jam kerja, bahkan bekerja lebih dari 10 jam. Hal tersebut mengindikasikan kondisi beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik kemudian akan menimbulkan kebosanan dan mengakibatkan terjadinya *turnover intention* di BNI Life Banjarmasin.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Pada BNI Life Banjarmasin.”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai BNI Life Banjarmasin?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai BNI Life Banjarmasin?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai

melalui Stres kerja BNI Life Banjarmasin?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti secara empiris bahwa:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai BNI Life Banjarmasin.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai BNI Life Banjarmasin.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai melalui Stres Kerja BNI Life Banjarmasin.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Turnover Intention

Menurut Mathis dan Jackson (2017:119) *Turnover* adalah tingkat relatif di mana perusahaan mendapat dan kehilangan staf. *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.

Mobley (2013) dalam menyatakan keinginan (intensi) untuk keluar dari organisasi merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya turnover. Oleh karena itu, jika karyawan menerima dan merasa puas dengan hasil evaluasi terhadap pekerjaannya maka keinginan untuk keluar dari organisasi akan semakin kecil. Demikian sebaliknya, jika karyawan tidak dapat menerima dan menyukai pekerjaannya maka keinginan untuk melakukan turnover akan semakin besar. Mobley (2013) juga mengatakan bahwa faktor penentu utama individu keluar dari perusahaan berhubungan dengan faktor kepuasan.

2. Stres Kerja

Menurut Robbins (2016:368) Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya di pandang tidak pasti dan penting. Handoko (2017:167) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Cartwright dan Cooper (dalam Mangkunegara 2018:179) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Stres secara tipikal dibahas dalam konteks negatif, pada hal ia juga mempunyai nilai positif. Individu sering menggunakan stres secara positif untuk meningkatkan pekerjaan dan kinerjanya pada tingkat mendekati atau berada dalam kemampuan maksimumnya.

Kendala ialah kekuatan yang mencegah dari perbuatan yang tidak diinginkan. Kebutuhan adalah kehilangan sesuatu yang diharapkan.

3. Beban Kerja

Beban Kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang (Gibson dan Ivancevich, 2013:163).

Everly dan Girdano dalam (Munandar, 2014:45) 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 (Widiawati *et al*, 2016).

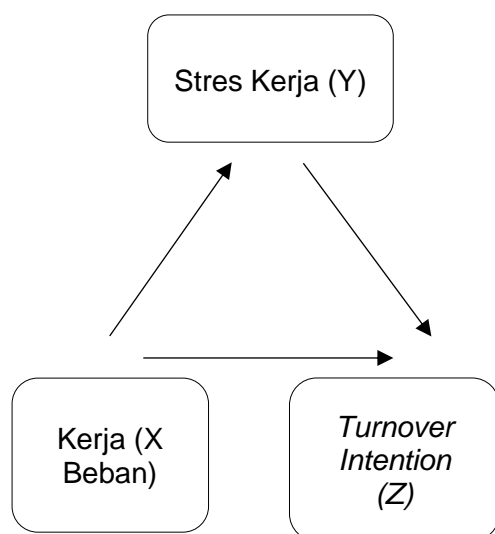
Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori Hartono (2017:2) tentang keinginan perpindahan *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover*

intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Penelitian ini menguji pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intentions* sesuai dengan teori Handoko (2014) bahwa stres kerja yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*, serta didukung dengan hasil penelitian terdahulu Jajuk Herawati (2018) yang menyatakan ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan sesuai dengan hipotesis yang di ajukan, yaitu stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini juga menguji pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* sesuai dengan teori Febi Ayu Nabilah (2020) bahwa beban kerja yang meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan dan konsistenitas pekerjaan berpengaruh terhadap *turnover intention*, serta didukung penelitian dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Rizka (2018) yang menyatakan ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.



1. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Setelah hipotesis tersusun, peneliti mengujinya melalui penelitian, oleh sebab itu hipotesis disajikan hanya untuk suatu pemecah masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilakukan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan. Berdasarkan pada model pengembangan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian Rizka (2018) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dijelaskan bahwa beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan dan konsistenitas pekerjaan berakibat pada tingginya keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). dengan demikian hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Beban kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan.

Hasil penelitian Jajuk Herawati (2018) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*). Stres kerja dihubungkan secara positif dengan keluarnya (*turnover*) karyawan, dengan demikian hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Stres kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan

Hasil penelitian Rizka (2018) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Agung (2013) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi pindah kerja (*turnover*

intention), dengan demikian hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H₃: Beban kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan melalui Stres kerja.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian ini menggambarkan suatu pendekatan umum untuk penelitian yang berfokus pada penaksiran kovariansi di antara variabel yang muncul secara alami. Tujuan penelitian korelasional adalah untuk mengidentifikasi hubungan prediktif dengan menggunakan teknik korelasi atau teknik statistik. Penelitian korelasi berimplikasi untuk pengambilan keputusan, dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum (Ferdinand, 2014).

2. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan sesuatu yang diteliti mempunyai variabel nilai. Menurut (Sugiyono, 2018:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dan orang maupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, penulis menetapkan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat yang akan diteliti:

1. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yaitu

variabel Z, dalam hal ini adalah *turnover intention*.

a. Z: Menurut Hartono (2017:2), *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

b. Y: Menurut Cartwright dan Cooper dalam Mangkunegara (2018:179), stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

2. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab minat dan keputusan konsumen yang terjadi pada variabel terikat yaitu variabel X, dalam hal ini adalah beban kerja.

X: Gibson dan Ivancevich (2013:163) mengemukakan bahwa beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang

3. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Berdasarkan hal tersebut populasi pada penelitian ini adalah pegawai BNI Life Banjarmasin bidang *Marketing* yang berjumlah 100.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang dapat

mewakili seluruh populasi yang ada (Arikunto, 2016). Sampel penelitian pada penelitian ini adalah pegawai BNI Life Banjarmasin. Adapun penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Roscoe dalam Sugiyono (2018:131) adalah ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Sedangkan menurut Frankel dan Wallen dalam Amiyani (2016:06) menyarankan besar sampel minimum untuk penelitian sebanyak 100. Maka, berdasarkan teori tersebut sampel yang menjadi acuan oleh peneliti sebanyak 100 responden.

Dalam penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling*, yang artinya teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2018:85). Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *Purposive Sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu yang memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

1. Pegawai yang baru saja mengundurkan diri 16 orang
2. Pegawai yang baru saja bergabung 9 orang
3. Pegawai yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun 75 Orang.

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber Data penelitian yang dikemukakan penulis digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa hasil tanggapan atau jawaban

responden terhadap item-item pertanyaan kuesioner, yang kemudian diberi skor atau nilai berbentuk angka.

2. Adapun sumber data yang dikumpulkan atau diperoleh dalam penelitian ini, yakni:

- a. Data primer, yaitu data yang langsung didapat dilapangan atau obyek penelitian dalam hal ini pegawai BNI Life Banjarmasin seperti hasil observasi dan kuesioner.
- b. Data sekunder, data yang diperoleh dari objek penelitian buku-buku atau literatur dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian penulis.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu dengan cara menyampaikan kuisisioner kepada responden untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan skala likert, beberapa pertanyaan diurutkan secara hierarkis untuk melihat sikap tertentu dari sederetan itu. Jadi skala likert adalah skala yang digunakan untuk jawaban yang bersikap jelas (tegas). Dengan adanya lima pilihan alternatif, responden diminta untuk memberikan tanggapan secara pribadi yang nantinya akan dianalisis sesuai dengan hipotesis yang di ajukan.
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
 - b. Tidak Setuju (TS) = 2
 - c. Netral (N) =3
 - d. Setuju (S) = 4
 - e. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung ke obyek penelitian.
3. Dokumentasi dan Studi Pustaka, yaitu teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan mempelajari literatur maupun dokumen dari obyek penelitian.

6. Teknik Analisa Data

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuisisioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (Path Analysis) dengan bantuan SPSS versi 25.

7. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Regional Office Life BNI Life Banjarmasin yang beralamat di Jl. Ahmad Yani KM. 1, RT. 19, RW. 09 NO. 97-99, Kelurahan Sungai Baru, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin. Kalimantan Selatan, Kode Pos 70233, Indonesia.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1	20 tahun – 25 tahun	33	33.0
1	25 tahun – 30 tahun	45	45.0
2	31 tahun – 35 tahun	17	17.0
3	36 tahun – 40 tahun	5	5.0
Jumlah		100	100.0

2. Karakteristik Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	26	26.0
2	Perempuan	74	74.0
Jumlah		100	100.0

3. Karakteristik Pendidikan Terakhir

No.	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
2	Diploma	19	19.0
3	Sarjana S ₁	81	81.0
Total		100	100.0

4. Karakteristik Responden Lama Bekerja

No.	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1	Pegawai bekerja lebih 1 tahun	75	75.0
2	Pegawai baru saja masuk	9	9.0
3	Pegawai baru mengundurkan diri	16	16.0
Total		100	100.0

5. Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas

Hasil uji validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X)	X-1	0,83	0,20	0,00	Valid
	X-2	8	3	0	Valid
	X-3	0,78	0,20	0,00	Valid
	X-4	7	3	0	Valid
	X-5	0,75	0,20	0,00	Valid
	X-6	9	3	0	Valid
		0,79	0,20	0,00	
		7	3	0	
		0,87	0,20	0,00	
		3	3	0	
		0,75	0,20	0,00	
		5	3	0	
Stres Kerja (Y)	Y-1	0,45	0,20	0,00	Valid
	Y-2	3	3	0	Valid
	Y-3	0,48	0,20	0,00	Valid
	Y-4	9	3	0	Valid
	Y-5	0,54	0,20	0,00	Valid
	Y-6	0	3	0	Valid
	Y-7	0,67	0,20	0,00	Valid
	Y-8	4	3	0	Valid
	Y-9	0,63	0,20	0,00	Valid
	Y-10	2	3	0	Valid
	Y-11	0,61	0,20	0,00	Valid
	Y-12	9	3	0	Valid
	0,55	0,20	0,00		
	4	3	0		
	0,47	0,20	0,00		
	9	3	0		
	0,57	0,20	0,00		
	9	3	0		
	0,49	0,20	0,00		
	8	3	0		
	0,54	0,20	0,00		
	2	3	0		
	0,56	0,20	0,00		
	9	3	0		
Turnover Intention (Z)	Z-1	0,87	0,20	0,00	Valid
	Z-2	8	3	0	Valid
	Z-3	0,77	0,20	0,00	Valid
	9	3	0		
	0,73	0,20	0,00		
	9	3	0		

Hasil uji realibilitas

Variabel	r Alpha	r Alpha yang Disyaratkan	Keterangan

Beban Kerja (X)	0,881	0,6	Reliable
Stres Kerja (Y)	0,760	0,6	Reliable
Turnover Intention (Z)	0,689	0,6	Reliable

6. Hasil Analisis Jalur

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	Sig. t	Keterangan
Beban Kerja(X)	0,592	7,280	0,000	Signifikan
Stres Kerja (Y)	0,213	2,621	0,010	Signifikan
Multiple R = 0,724 R Squared = 0,525 Adjusted R = 0,515 F Ratio = 53,531 Sig.F = 0,000 n = 100				

7. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji parsial antara beban kerja terhadap stres kerja

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Order	Partial	Partial
1	(Constant)	34,514	2,501		13,800	,000			
	Beban_Kerja	,582	,099	,509	5,857	,000	,509	,509	,509

a. Dependent Variable: Stres_Kerja

Hasil uji parsial anatar beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Order	Partial	Partial
1	(Constant)	3,912	1,074		3,643	,000			
	Beban_Kerja	,211	,029	,592	7,280	,000	,701	,592	,592
	Stres_Kerja	,066	,025	,213	2,621	,010	,515	,257	,183

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai melalui stres kerja pada BNI Life Banjarmasin. Besarnya pengaruh langsung variabel X terhadap Z adalah 0,592. Pengaruh tidak langsung tersebut sebesar 0,108. Besarnya pengaruh total tersebut sebesar 0,700. Hasil tersebut menunjukkan pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung, berarti hubungan yang berpengaruh sebenarnya adalah hubungan langsung beban kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada BNI Life Banjarmasin.

8. Hasil Kontribusi Analisis Jalur

1. Hasil kontribusi model-1

Beberapa pengaruh langsung dan tidak langsung (melalui Y) dan pengaruh total tentang pengaruh beban kerja (X) dan stres kerja (Y) terhadap *turnover intention* (Z) diuraikan sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung variabel X terhadap Z = 0,592
- b. Pengaruh tidak langsung variabel X dan Y terhadap Z = $P_{xy} \times P_{yz} = 0,509 \times 0,213 = 0,108$
- c. Total pengaruh variabel X terhadap Z melalui Y =

$$P_{xz} + (P_{xy} \times P_{yz}) = 0,592 + (0,509 \times 0,213) = 0,592 + 0,108 = 0,700$$

Berarti total pengaruh adalah sebesar 0,700.

- d. Kontribusi beban kerja (X) yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention* (Z) adalah sebesar $0,592^2 = 0,350$ atau 35%.
- e. Kontribusi stres kerja (Y) yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention* (Z) adalah sebesar $0,213^2 = 0,045$ atau 4,5%.
- f. Kontribusi beban kerja (X) dan stres kerja (Y) secara simultan yang langsung mempengaruhi *turnover intention* (Z) adalah sebesar $R^2 = 0,525$ atau 52,5%. Sisanya sebesar 0,475 atau 47,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

2. Hasil kontribusi model-2

Kontribusi beban kerja (X) yang secara langsung mempengaruhi stres kerja (Y) adalah sebesar $0,509^2 = 0,259$ atau 25,9%.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibuat statu kesimpulan seperti terlihat pada tabel berikut.

Rangkuman Dekomposisi dari Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, Pengaruh Beban Kerja (X) dan Stres Kerja (Y)

Terhadap *Turnover Intention* (Z)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Sisa ϵ_1 dan ϵ_2	Total
	Tidak Langsung			
	Langsung	Melalui Y		
X terhadap Z	0,592	-	-	0,592
	-	$0,592 + (0,509 \times 0,213)$	-	0,700
X terhadap Y	0,509			0,509
X dan Y terhadap Z	0,525		0,475	1,00

9. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Z) pegawai BNI Life Banjarmasin Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada BNI Life Banjarmasin. Berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* dan sebaliknya.
2. Pengaruh Stres Kerja (Y) terhadap *Turnover Intention* (Z) pegawai BNI Life Banjarmasin Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada BNI Life Banjarmasin. Berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* dan sebaliknya.
3. Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Z) pegawai melalui Stres Kerja (Y) pada BNI Life Banjarmasin Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai melalui stres kerja pada BNI Life Banjarmasin.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai BNI Life Banjarmasin.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover Intention* pegawai BNI Life Banjarmasin.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover Intention* pegawai melalui Stres kerja pada BNI Life Banjarmasin.

2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi apa saja yang perlu dilakukan oleh pimpinan BNI Life Banjarmasin agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

1. Bagi perusahaan hendaknya pimpinan BNI Life Banjarmasin disarankan untuk meng-evaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada pegawainya agar mereka tidak merasa terbebani dan memperhatikan suasana kerja agar mereka lebih rilek dalam berkerja dan memperhatikan dampak dari stres kerja yang dapat menguntungkan atau merugikan pegawai.
2. Saran aplikatif perusahaan membuat suatu wadah yang berfungsi sebagai pusat informasi, diskusi, dan konsultasi dalam mengatasi permasalahan yang terjadi pada karyawan. Khususnya membahas mengenai stres kerja dimana wadah tersebut akan melibatkan berbagai pihak dalam menjalankan kegiatannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu beban kerja dan stres kerja serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih besar agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya, disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. G. N. (2013). *Panel Data Analysis Using Eviews*. Jonh Wiley & Sons.
- Ardana, I. K., & Septiari, N. K. (2016). *Pengaruh Job Insecurty Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, B. P. K. & Wibawa, I. M. A. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja AJB Bumiputera 1912*. (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Bramantara, G. N. B., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali Lii. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Cooper, C. & Straw, A. (2015). *Stres Manajemen Yang Sukses*. Jakarta: Kesain Blanc.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fishbein, M, & Ajzen, I. (1975). Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research. *Philosophy And Rhetoric*, 10(2)
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, I. D. (2013). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, I. (2018). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: bpfe.
- Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *urnal Dinamika UMT*, 66 - 83.
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: bpfe.
- Hartono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja*,

- Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Xl Axiata Tbk Jakarta . *Binus Business Review*, 117-126.
- Karasek, R. (1985). Job Content Instrumen : Questionnaire and User's Guide, Revision. *Department Of Work Environemnt*.
- Kreitner. R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior*. New York: Mc.Graw Hill-Irwin.
- Kusbiantari, D. (2013). Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol. XX, No.1.
- Kyndt, E., Dochy, F., Struyven, K., & Cascallar, E. (2010). The perception of workload and task complexity and its influence on students' approaches to learning: a study in higher education.
- Mangkunegara, A.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: PT. Remaja Rosda Karya*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jakarta: Selemba Empat*.
- Mobley H. W. (2013). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya. Alih Bahasa: Nurul Imam. *Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo*.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. *Depok: Universitas Indonesia (UI Press)*.
- Nabilah, F. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Kantor Pusat PT. Asuransi Tri Pakarta* Jakarta. Universitas Tarumanagara.
- Prihatini, L. D. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang.
- Rachmad, R. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (CV. Laras Inti Agrisatwa Jember)*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Riduan, D. R. S. & Engkos A. K. (2017). Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis). *Alphabeta, Bandung*.
- Rizka (2018). Pengaruh Stres Kerja, Promosi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Agen PT. Jiwasraya Cabang Jember. (Doctoral Disstertation, Universitas Jember).
- Robbins, S. P., Judge, T.A., & Saraswati, R. (2016). *Perilaku Organisasi (Buku 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyad, A. C. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Cipta Sarina Vidi. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sijabat, F., & Saragih, M., Pardede, J.A. (2017). Faktor-Faktor Bauran Pemasaran Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Karyawan. *Idea Jurnal*.
- Siagian, P. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Soleman, A. (2014). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 1978-1105.
- Susiani, V. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention* (Doctoral Dissertation, Udayana Iniversity).

Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Umar, H. (2014). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.

Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. *Unitex Di Bogor*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.

Website Resmi PT. BNI LIFE INSURANCE. (2020). <http://www.bni-life.co.id/>