

**PENGARUH *OVERTIME* DAN *WORKLOAD* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *JOB STRESS* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi Empiris pada Karyawan UD Perkasa Raya Temanggung)

SKRIPSI



Disusun oleh :
KURNIA PRIMATURI
NPM. 18.0101.0137

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dikelola secara efektif karena aset penting yang menentukan keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini perusahaan harus memastikan karyawannya tetap berkomitmen bekerja di perusahaan mengingat pengelola sumber daya lain seperti bahan baku, mesin, dan lain sebagainya dalam menunjang operasional perusahaan. Upaya perusahaan untuk memastikan karyawannya agar tetap bekerja di perusahaan tidak mudah. Di tengah dinamika ekonomi yang bergerak cepat, jam kerja lembur, stress kerja, serta beban pekerjaan yang dianggap berat menjadi faktor penyebab karyawan ingin keluar dari suatu perusahaan dan berpindah ke perusahaan yang lain, yang kemudian disebut sebagai *turnover intention*.

Turnover intention adalah niat karyawan untuk keluar dan meninggalkan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge dalam (Handaru, Rahman dan Parimita, 2021), *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan secara sukarela. *Turnover intention* juga dapat dikatakan sebagai kemauan atau keinginan seorang karyawan berpindah pekerjaan maupun keluar dari suatu perusahaan dan berpindah ke perusahaan yang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik karena merasa tidak nyaman. Dengan demikian, *turnover intention* dapat merugikan perusahaan akibat hilangnya sumber daya manusia yang dimiliki.

Faktor yang mempengaruhi turnover intention diantaranya kerja lembur, beban kerja dan stress kerja. *Overtime* (lembur) dapat dijelaskan sebagai jam kerja wajib, sukarela, bertekanan dan diperpanjang atau bekerja selama hari libur, lembur yang tidak dibayar dan lembur yang dibayar serta lama jam yang berbeda per minggu dan jam diperpanjang ke shift (Wheatley, 2017 dalam Tan, 2020). Di Indonesia, sesuai dengan Pasal 26 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 waktu lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Bagi pekerja yang lembur kerja, maka pengusaha wajib memberikan kompensasi uang kerja lembur. Karena budaya kerja (lembur) inilah karyawan di negara-negara Asia sering menderita masalah yang berhubungan dengan stres seperti kelelahan, depresi, bahkan kecenderungan bunuh diri (Ogawa et al., 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutiah (2018) dan (Tan et al., 2020) menunjukkan bahwa overtime berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Selain *overtime*, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh *workload* atau beban kerja. Beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Raihan dan Chaerudin, 2021). Karyawan memiliki kondisi beban kerja seperti pemakaian waktu kerja dan sasaran yang harus dicapai. Keadaan pekerjaan yang mempunyai mobilitas besar hampir tidak pernah berhenti beroperasi walaupun pada hari Minggu maupun hari libur nasional. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka beban yang terlalu tinggi memungkinkan

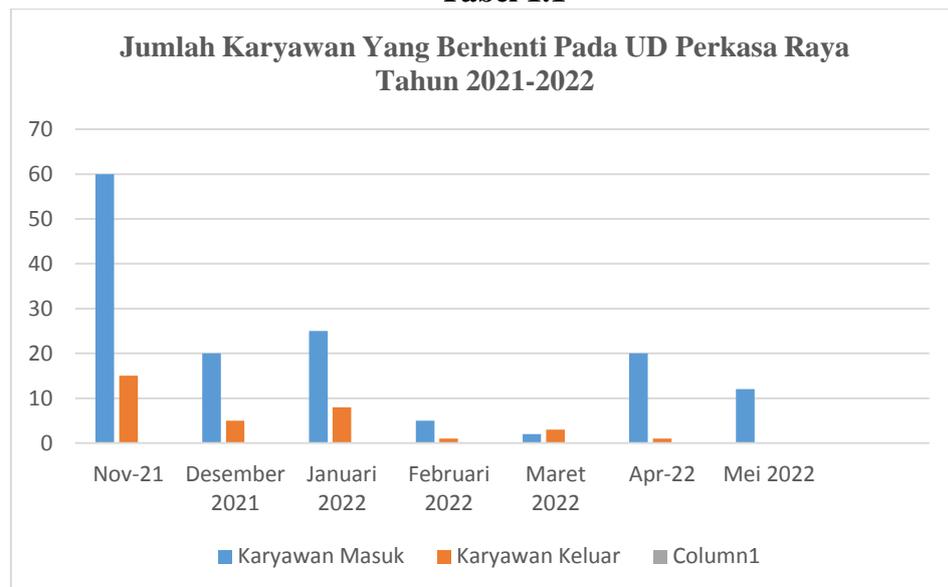
penggunaan energi yang berlebihan sehingga menimbulkan stres berlebih. Keadaan pekerjaan yang berat bisa mengakibatkan adanya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari pekerjaan. Sehingga dalam hal ini dibutuhkan pembagian pekerjaan secara proporsional kepada karyawan untuk menurunkan nilai *turnover intention* pada karyawan di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizky, Saroh, dan Zunaida (2021) menunjukkan bahwa beban kerja (*workload*) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati (2021) menunjukkan hasil yang berbeda di mana beban kerja (*workload*) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya terdapat ketidakkonsistensian antara variabel *workload* terhadap *turnover intention*. Sehingga dalam hal ini peneliti menambahkan variabel *job stress* sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian mengenai pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention* telah beberapa kali dilakukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya namun belum ada penelitian mengenai pengaruh *overtime* terhadap *job stress*. Beberapa penelitian dan literatur yang telah ada sebelumnya menunjukkan bahwa keinginan berpindah seorang karyawan juga erat kaitanya dengan *job stress*.

Job Stress merupakan suatu tanggapan adaptif yang dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada (Wulandari et al., 2020).

UD Perkasa Raya merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak dibidang pembuatan kayu lapis. Perusahaan ini didirikan oleh bapak Kaswat yang berada di Jalan Watukodok, Desa Keblukan, Kecamatan Kaloran. Visi dari UD Perkasa Raya salah satunya adalah memberdayakan masyarakat sekitar untuk mengurangi jumlah pengangguran. UD Perkasa Raya baru beroperasi pada tahun 2021, hingga saat ini telah menyerap sekitar 100 karyawan tenaga lokal yang didominasi usia dan fresh graduate (Kaswat, 2021).

Tabel 1.1



Sumber data : UD Perkasa Raya Temanggung

Meskipun jumlah karyawan masuk tergolong tinggi setiap bulannya, namun jumlah karyawan yang berhenti juga mengalami peningkatan. Banyaknya karyawan yang keluar masuk akan berakibat pada kesetabilan manajemen perusahaan. Terdapat fenomena yang menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian dimana tingkat perputaran karyawan UD Perkasa Raya cenderung tinggi, terutama

karyawan produksi karena banyak karyawan yang keluar dari perusahaan sebelum masa kontrak habis.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Overtime* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Stress* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Karyawan UD Perkasa Raya)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh *overtime* dan *workload* terhadap *turnover intention* dengan *job stress* sebagai variable mediasi. Maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah *overtime* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *overtime* berpengaruh terhadap *job stress*?
4. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *job stress*?
5. Apakah *job stress* berpengaruh terhadap *turnover interntion*?
6. Apakah *job stress* memediasi pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention*?
7. Apakah *job stress* memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh *overtime* dan *workload* terhadap *turnover intention* dengan *job stress* sebagai variabel mediasi, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *overtime* terhadap *job stress*
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *job stress*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*.
6. Menguji dan menganalisis apakah *job stress* memediasi pengaruh antara *overtime* terhadap *turnover intention*.
7. Menguji dan menganalisis apakah *job stress* memediasi pengaruh antara *workload* terhadap *turnover intention*.

D. Kontribusi Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Perusahaan yang dijadikan sebagai tempat penelitian diharapkan mengurangi *turnover intention* karyawannya serta dapat mengetahui bagaimana mengatasi masalah yang mungkin timbul karena munculnya stres kerja karyawan akibat pengaruh kerja lembur dan beban kerja sehingga dapat mengatasi masalah-masalah yang mungkin dapat menghamabat kinerja perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. *Theory Job Demand Resource (JD-R)*

Penelitian ini menggunakan *Theory Job Demand Resources (JD-R)* untuk menjelaskan fenomena yang terjadi. Teori JD-R merupakan teori yang banyak digunakan untuk memahami efek motivasi dan penghambatan pekerjaan sumber daya dan tuntutan pekerjaan. JD-R diprakasai munculnya *theory Demand Control Mode. Job Demand Resource* merupakan suatu model yang secara langsung mempengaruhi kondisi *well being* dari masing-masing karyawan dari berbagai jenis pekerjaan (Schaufeli dan Bakker, 2004).

Penelitian ini akan mengkaji pengaruh *overtime* dan *workload* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job stress*. Teori *Job Demand Resources* ini akan menjadi dasar dalam penjelasan hubungan antar variabel. Demerouti et al (2017) menyatakan bahwa permintaan pekerjaan adalah hal fisik, sosial atau aspek organisasi dalam pekerjaan yang membutuhkan energi fisik terus menerus maupun usaha psikologis secara langsung hal ini akan berasosiasi dengan pengeluaran psikologi. Sedangkan *Job Resources* adalah hal fisik, sosial dan aspek organisasi yang berfungsi untuk meraih tujuan pekerjaan, mengurangi permintaan pekerjaan dalam berasosiasi dengan pengeluaran psikologis dan

mendorong perkembangan dan pengembangan setiap individu (Bakker dan Demerouti, 2017).

Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan bahwa ada bukti mediasi keterikatan antara job resources secara positif terhadap hasil motivasi yang diindikasikan melalui rendahnya keinginan *turnover*. Tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan mencerminkan prinsip utama dari teori JD-R. proses penurunan nilai menggambarkan fenomena dimana adanya tuntutan pekerjaan secara negatif mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisiologis individu. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja, serta kerja lembur dapat berpengaruh mulai dari pemutusan hubungan kerja, memiliki niat untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) dan pengurangan komitmen atau penurunan proaktif.

2. *Turnover intention*

Mobley (1986) memaparkan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri (Sholikhah dan Wolor, 2021). Dengan demikian, *turnover intention* dapat berakibat kerugian bagi perusahaan, terutama dengan hilangnya sumber daya manusia yang dimiliki serta kemungkinan bocornya informasi atau rahasia perusahaan pada competitor (Puangyoykeaw dan Nishide, 2015). Lebih lanjut, dengan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, perusahaan menjadi tidak efektif karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Asih, 2021).

Turnover karyawan yang tinggi juga akan mengganggu jalannya operasional perusahaan dan pada akhirnya akan berpengaruh pada target (goal) yang ingin dicapai perusahaan (Khaidir dan Sugiati, 2016). Dengan demikian, perusahaan perlu *manage* tingkat *turnover intention* yang terjadi kemudian menetapkan kebijakan agar tingkat.

Keinginan berpindah merupakan suatu persepsi subyektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya pada saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain (Lestari, Fitriah dan Hustia, 2021). Keinginan berpindah juga didefinisikan sebagai tujuan individu untuk meninggalkan atau tetap dalam organisasi, individu yang ingin meninggalkan organisasi kurang perhatian atas pekerjaannya dan tanggung jawab nya rendah untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Sholikhah dan Wolor, 2021). Dari beberapa definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* merupakan kondisi dalam diri atau niat seorang karyawan yang ingin keluar dari perusahaan karena adanya faktor yang mendukung. Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah.

Menurut Price dalam (Kusbiantari, 2013, faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

- 1) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.

2) Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia dibursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

b. Faktor individual yang terdiri dari:

1) Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi turnovernya.

2) Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.

3) Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.

4) Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.

5) Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*nya.

6) Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.

7) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya. Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

3. *Overtime*

Kerja lembur (*overtime*) merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atas dasar perintah atasan yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi. Prinsip kerja lembur pada dasarnya bersifat sukarela, kecuali dalam kondisi tertentu pekerjaan harus segera diselesaikan untuk kepentingan perusahaan (Nugraheni, 2019). Waktu kerja lembur (*overtime*) merupakan waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu dan berlangsung paling sedikit selama tiga minggu berturut-turut (Manurung, 2020). Jam kerja lembur merupakan hal yang berkaitan erat antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaan mereka di luar jam kerja normal. Waktu istirahat kerja diatur dalam pasal 77-85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

Jam kerja lembur adalah jam kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau pada hari libur resmi yang diterapkan pemerintah (Pasal 1 Ayat 1 Peraturan Menteri No. 102/ MEN/ VI/2004). Jam kerja lembur adalah banyaknya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa memperhitungkan waktu yang digunakan (Manurung, 2020). Jam kerja lembur adalah memperkirakan bagaimana orang salah mengatur waktu mereka dengan beberapa alasan seperti mengerjakan terlalu banyak hal sekaligus, dan ketidakmampuan untuk berkata “tidak”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa jam kerja lembur adalah jam kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, atau melebihi 40 jam dalam seminggu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau jam kerja yang melebihi waktu kerja normal.

Fathoni (2006) mengatakan bahwa jam kerja lembur sebagai faktor penyebab stress kerja. Dikatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stress kerja karyawan, antara lain : beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, serta faktor-faktor lainnya.

4. *Workload*

Workload mengacu pada intensitas penugasan pekerjaan yang bersumber dari tekanan mental karyawan. *Workload* dapat meningkatkan stress karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Kusbiantari, 2013). Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2015) bahwa *workload* merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. *Workload* merupakan kondisi yang melebihi kemampuan pribadi karyawan dan selanjutnya dapat mengakibatkan ancaman dan reaksi seperti gugup, cemas, frustrasi, tekanan gangguan. Reaksi ini akan mengubah kondisi fisik dan perilaku karyawan yang mengalami *workload*.

Workload mengacu pada intensitas penugasan pekerjaan yang merupakan sumber tekanan mental karyawan, perubahan beban kerja cenderung mengubah tingkat stress karyawan yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan (Ngantung, Saerang dan Pandowo, 2015). Berbeda dengan pendapat sebelumnya, menurut Dhelvia (2018) *workload* dapat diartikan secara luas tetapi *workload* dapat menjadikan karyawan dapat membuat motivasi kerja karyawan meningkat sehingga bekerja lebih optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *workload* adalah intensitas penugasan pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan yang dapat mengakibatkan timbulnya ancaman dan reaksi terhadap penerimaan tugas tersebut dan selanjutnya dapat merubah kondisi fisik karyawan dan peningkatan emosional pada karyawan, perubahan perilaku serta kinerja karyawan seperti menunda pekerjaan, sulit bekerja sama, tidak mematuhi peraturan tetapi *workload* dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi workload adalah sebagai berikut (Romadhoni, Asmony dan Suryatni, 2015):

- a. Faktor Internal faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi *workload* eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya)

b. Faktor Eksternal yaitu faktor yang munculnya dari luar diri karyawan, seperti :

- 1) Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
- 2) Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- 3) Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

5. Job Stress

Job stress adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada (Fauji, 2013). Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Beberapa pandangan tentang Stres kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan

dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu dan berakibat pada turunnya produktivitas kerja (Kirkcaldy, Levine dan Shephard, 2000). Menurut Fauji (2013), reaksi karyawan yang stres didalam pekerjaan: cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan pontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan.

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Perlunya pengatasan terhadap stres kerja agar hal-hal yang akan merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga

Stres kerja (*job stress*) adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

1. Raihan dan Chaerudin (2021) Penelitian ini mengenai pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Dari populasi 125 orang, sampel yang digunakan adalah 95 orang. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Rizky, Saroh dan Zunaida (2021) mengenai pengaruh antara beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 orang. Teknik analisis yang digunakan merupakan Teknik analisis linier berganda. Didapatkan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Trisnawati (2021) Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Model analisis yang digunakan adalah pendekatan Partial Least Square (PLS). Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa

variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Setyawati dan Setyawati (2021) mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stress kerja. Dari populasi 200 orang, sampel yang digunakan sebanyak 100 orang, sehingga penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Metode analisis yang digunakan SEM-PLS. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Sehingga didapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.
5. Junaidi et al., (2020) mengenai pengaruh *overtime*, *job stress*, dan *workload* terhadap *turnover intention* didapatkan hasil bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Tan et al., (2020) mengenai pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention* yang hasilnya adalah *overtime* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
7. Rikardo dan Susanti (2019) mengenai pengaruh beban kerja terhadap stress kerja. Jenis data adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini 244 orang, dan sebanyak 71 orang dijadikan sampel. Sehingga sampel penelitian ini ditentukan dengan metode pendekatan Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis

deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji T dan koefisien determinan (R²) dengan menggunakan program SPSS. Didapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

8. Tulangow, Saerang dan Rumokoy (2018) mengenai pengaruh *workload* dan *job stress* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 56 orang. Metode yang digunakan kuantitatif dan probability sampling. Didapatkan hasil bahwa workload dan job stress berpengaruh positif terhadap turnover intention.
9. Kurniawati, Werdani, dan Pinem (2018) mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja. Data diolah menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan program aplikasi *Analysis of Moment Structure* (AMOS) versi 18.0. populasi dalam penelitian ini 1.516 orang, dan 151 digunakan sebagai sampel, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan purposive sampling. Mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif pada stress kerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
10. Ernawati, Prayekti dan Herawati (2018) mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening didapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *turnover intention*, serta beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Antara *Overtime* Dengan *Turnover Intention*

Teori *Job Demand-Resourece* (JD-R) digunakan untuk menjelaskan efek motivasi dan penghambatan pekerjaan sumber daya dan tuntutan pekerjaan. Asumsi pertama dari teori JD-R adalah bahwa lingkungan kerja atau karakteristik pekerjaan dapat dibagi menjadi 2 kategori yang berbeda, yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. ‘Tuntutan pekerjaan adalah aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang memerlukan usaha untuk mencapainya sehingga berdampak pada aspek fisik atau psikologis tertentu. Dalam hal ini, kerja lembur (*overtime*) merupakan tuntutan pekerjaan (*job demand*) yang akan berpengaruh terhadap fisik maupun psikologis karyawan. Ketika jam kerja lembur dilakukan secara berlebihan dan terus-menerus dapat berakibat adanya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Tingginya *overtime* pada karyawan dapat menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Kerja lembur (*overtime*) adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atas dasar perintah atasan yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi.

Prinsip kerja lembur pada dasarnya bersifat sukarela, kecuali dalam kondisi tertentu pekerjaan harus segera diselesaikan untuk kepentingan perusahaan (Nugraheni, 2019). Apabila kerja lembur karyawan berlebihan maka dapat menyebabkan kelelahan yang akan menimbulkan *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan (Junaidi *et al.*, 2020) mengenai pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention* yaitu terdapat pengaruh positif signifikan antara *overtime* terhadap *turnover intention*.

H₁ : *Overtime* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Antara *Workload* Dengan *Turnover Intention*

Job demands dalam teori JD-R “merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis tertentu. Salah satu aspek job demands adalah beban kerja yang berlebihan (*workload*), dimana *workload* Adalah sebuah kondisi yang melebihi kemampuan individu dari seorang karyawan yang selanjutnya mengakibatkan ancaman dan reaksi seperti cemas, gugup, prestasi, dan tekanan gangguan yang mana reaksi ini dapat mengubah kondisi fisik dan psikologis yang mempengaruhi perilaku karyawan yang mengalami *workload*.” Proses penurunan nilai menggambarkan fenomena dimana adanya tuntutan pekerjaan secara negatif yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisiologis individu mulai dari pemutusan hubungan kerja hingga memiliki niat untuk mengundurkan diri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Junaidi et al., 2020) mengenai pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* didapatkan hasil bahwa *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian juga dilakukan oleh (Raihan dan Chaerudin, 2021) mengenai pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* yang didapatkan hasil bahwa *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi beban kerja yang ditanggung seorang karyawan, maka dapat memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan.

H2 : *Workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Antara *Overtime* Dengan *Job Stress*

Dalam teori JD-R, job demands didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang memicu kelelahan psikologis, misalnya bekerja tanpa henti selama jam kerja yang panjang, beban kerja yang terlalu banyak, dan waktu yang diberikan terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan, serta konflik tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi dan terselesaikan.

Jam kerja lembur (*overtime*) merupakan hal yang berkaitan erat antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaan mereka di luar jam kerja normal. Fathoni (2006) mengatakan bahwa jam kerja lembur sebagai faktor penyebab stress kerja. Ketika jam kerja lembur semakin tinggi, karyawan akan mudah merasa lelah sehingga dapat menyebabkan stress kerja. Belum ada penelitian yang meneliti mengenai pengaruh *overtime* dengan *job stress* sehingga penelitian mengenai pengaruh kedua variabel

ini merupakan suatu kebaruan dalam penelitian.

H3 : *Overtime* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

4. Pengaruh Antara *Workload* Dengan *Job Stress*

Dalam teori JDR dijelaskan bahwa job demands merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang dan dapat menimbulkan stres jika kecepatan tugas dirasakan berlebihan sehingga dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Tuntutan pekerjaan sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, stress kerja, terutama faktor yang berkaitan dengan beban kerja, stres yang berkaitan dengan tugas yang tidak terduga dan stres kerja yang berkaitan dengan konflik pribadi, tetapi juga terkait dengan intensitas kerja, tekanan waktu, konsentrasi dan tekanan sosial.

Workload dapat meningkatkan stress karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Workload* juga dapat menjadi pemicu dalam stress kerja tetapi dianggap sebagai masalah sumber daya manusia yang tidak mampu menyelesaikan tuntutan atasan (Smith dan Smith, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rikardo dan Susanti, 2019) mengenai pengaruh *workload* terhadap *job stress* yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *workload* terhadap *job stress*. Beban kerja yang tinggi (*workload*) dapat menimbulkan stress dalam bekerja.

H4 : *Workload* berpengaruh positif terhadap *job stress*.

5. Pengaruh Antara *Job Stress* Dengan *Turnover Intention*

Teori JD-R menjelaskan setiap pekerjaan memiliki faktor risiko spesifik terkait stress kerja yang dibagi menjadi dua faktor besar, yaitu

faktor demands (tuntutan kerja) dan resources (sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan). Tuntutan kerja berhubungan negatif dengan sumber daya, yaitu dengan sumber daya yang tinggi dapat mengurangi tuntutan kerja. Tuntutan kerja yang tinggi mampu meningkatkan stres, sebaliknya sumber daya yang tinggi mampu menurunkan stres. Stres yang tinggi dapat menurunkan produktivitas karyawan, sebaliknya stres yang rendah dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Stres adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rizky, Sarah dan Zunaida, 2021) mengenai pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* didapatkan hasil bahwa *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi stress yang dirasakan karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan memiliki niat untuk mengundurkan diri (*turnover intention*).

H5 : *Job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

6. Pengaruh *Job Stress* Dalam Memediasi *Overtime* Terhadap *Turnover Intention*

Teori JD-R menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan secara negatif mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisiologis individu mulai dari pemutusan hubungan kerja, memiliki niat untuk mengundurkan diri

(*turnover intention*), hingga penurunan komitmen. Dalam hal ini, kerja lembur (*overtime*) “yang merupakan salah satu faktor penyebab stress kerja dapat pula menjadi tuntutan bagi karyawan yang dapat berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) dari perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Junaidi et al., 2020) mengenai pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh positif signifikan antara *overtime* terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian tersebut juga menunjukkan hasil bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kerja lembur yang berlebihan dapat memicu stress kerja yang kemudian menyebabkan adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dalam hal ini, terdapat pengaruh tidak langsung antara *overtime* terhadap *turnover intention* melalui variabel stress kerja.

H6 : *Job stress* memediasi pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention*.

7. Pengaruh *Job Stress* Dalam Memediasi *Workload* Terhadap *Turnover Intention*

Dalam teori JD-R terdapat keterikatan kerja antara job resources secara positif terhadap hasil motivasi yang diindikasikan melalui rendahnya keinginan *turnover*. *Turnover intention* (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental karyawan sehingga dapat

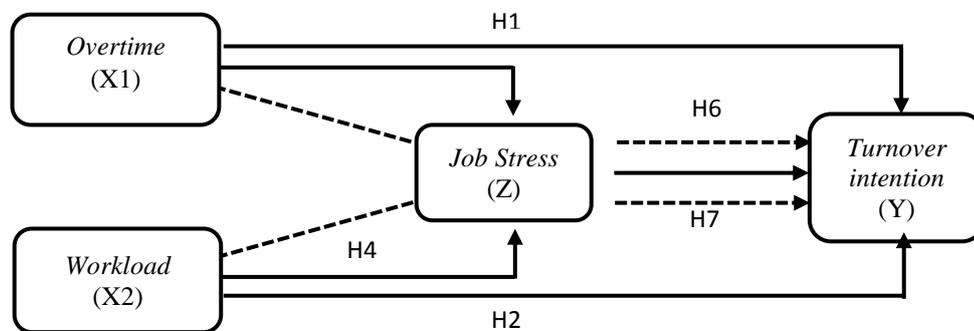
meningkatkan stress dalam bekerja. Semakin tinggi stress kerja maka akan meningkatkan kemungkinan maksud dan tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pada saat-saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun, bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang menurun sehingga dapat menyebabkan stress. Penelitian yang dilakukan (Ernawati, Prayekti dan Herawati, 2018) mengenai pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* didapatkan hasil bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui *job stress*. Tingginya beban pekerjaan yang ditanggung oleh seorang karyawan dapat menyebabkan stress dalam bekerja yang kemudian menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

H7 : *Job stress* memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*.

D. Model Penelitian

Berdasarkan dari teori-teori mengenai variabel Pengaruh *Overtime* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Stress* Sebagai Variabel Mediasi dalam Mempengaruhi *Turnover Intention* dengan *Job Stress* sebagai Variabel Mediasi Studi Empiris pada Karyawan UD Perkasa Raya Temanggung, dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat dibuat bagian alur yang menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

Keterangan :

- > : Pengaruh langsung
- - - - -> : Pengaruh tidak langsung

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka yang akan menjadi populasi dari penelitian ini adalah karyawan UD Perkasa Raya yang berjumlah 100 karyawan bagian produksi.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil, tetapi hanya sebagian dari populasi (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode sampel jenuh. Kriteria yang digunakan dalam metode ini adalah karyawan bagian produksi yang *freshgraduate* maupun yang sudah berpengalaman.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian data kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan bentuk pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data sekunder

berasal dari sumber asli tanpa adanya perantara yang diperoleh dari responden. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan bagian produksi UD Perkasa Raya Temanggung.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung pada perusahaan seperti observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner pada karyawan menyebarkan kuesioner kepada karyawan UD Perkasa Raya Temanggung.

C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk mengolah, menafsirkan, dan menganalisis data yang telah berhasil diperoleh di lapangan dan kemudian menyajikan sedemikian rupa sehingga memberikan informasi dan pemahaman kepada pembaca tentang hasil studi data tersebut. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang kemudian diolah.

D. Definisi Operasional Variabel

1. *Overtime* (X_1)

Overtime merupakan persepsi responden terhadap waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu dan berlangsung paling sedikit selama tiga minggu berturut-turut. Menurut Wickramasinghe (2010) overtime dapat diukur dengan empat indikator:

- a. Kerja lembur di atas jam normal
- b. Kerja lembur pada hari libur resmi
- c. Membawa pekerjaan kantor ke rumah
- d. Upah lembur

2. *Workload* (X_2)

Workload dalam penelitian ini adalah persepsi responden terhadap intensitas penugasan pekerjaan yang merupakan sumber tekanan mental karyawan, perubahan beban kerja cenderung mengubah tingkat stress karyawan yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel *workload* menurut Putra (2012) diukur menggunakan empat indikator yang terdiri atas :

- a. Waktu kerja
- b. Jumlah pekerjaan
- c. Tuntutan fisik
- d. Tekanan dari Atasan

3. *Turnover Intention* (Y)

turnover intention dalam penelitian ini adalah persepsi responden terhadap kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Variabel *turnover intention* diukur menggunakan empat indikator Simammora (2004) yang terdiri atas :

- a. Adanya niat untuk keluar kerja
- b. Pencarian pekerjaan

- c. Karyawan membandingkan pekerjaan
- d. Pemikiran untuk keluar.

4. *Job stress* (Z)

Job stress merupakan persepsi responden terhadap suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Sedangkan menurut Robbins (2008) indikator stress kerja yaitu diantaranya :

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antarpribadi
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi

E. Teknik Pengukuran Sampel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala likert yaitu antara lain :

- 1. Sangat setuju (SS) : skor 5
- 2. Setuju (S) : skor 4
- 3. Kurang setuju (KS) : skor 3
- 4. Tidak setuju (TS) : skor 2

5. Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

F. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengukur valid dan tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah kita buat benar-benar dapat mengukur apa yang kita ukur (Ghozali, 2013). Pengujian validitas penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA digunakan untuk menguji indikator-indikator yang valid sebagai pengukur konstruk laten. Jika masing-masing indikator memiliki *factor loading* yang tinggi minimal 0,5 maka indikator tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat untuk mengukur keakuratan, keandalan, konsistensi dan stabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Sebuah alat ukur dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila alat ukur yang digunakan andal, stabil dan dapat digunakan untuk peramalan. Menurut Sugiyono (2012), uji reliabilitas adalah hasil dari pengukuran menggunakan objek yang sama yang akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2011). Data dikatakan reliabel ketika alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda. Untuk menguji tingkat

reliabilitas konstruk dalam penelitian ini, menggunakan bantuan program SPSS.

G. Alat Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Dimana regresi berganda digunakan dengan tujuan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas (Ghozali, 2016). Regresi berganda dapat digunakan untuk melihat bagaimana setiap variabel independen berhubungan dengan variabel dependen yang dinyatakan tujuan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas. Adapun model persamaan regresi berganda untuk penelitian ini :

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

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Z = Job Stress

Y = Turnover Intention

X₁ = Overtime

X₂ = Workload

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien masing-masing variabel

e = standar error

H. Uji Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 berfungsi untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen (*overtime* dan *workload*) dalam menerangkan variabel dependen (*turnover intention*). Uji R^2 dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisaran antara $0 < R^2 < 1$. Kriteria pengujian koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai R^2 mendekati 0, maka menunjukkan pengaruh yang semakin lemah
- b. Apabila nilai R^2 mendekati 1, maka menunjukkan pengaruh yang semakin kuat

2. Uji F (*Goodness Of Fit*)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk uji *Goodness of Fit* atau uji kelayakan model. Hal ini bertujuan untuk mengukur apakah model yang digunakan dalam penelitian layak atau tidak untuk digunakan. Uji F yang menunjukkan hasil signifikan menunjukkan model dikatakan layak untuk diteliti atau dapat dikatakan cocok (fit) dengan persamaan regresi.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

- a. Membandingkan nilai F tabel dengan F hitung. Apabila $F \text{ tabel} > F \text{ hitung}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan jika $F \text{ tabel} < F \text{ hitung}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

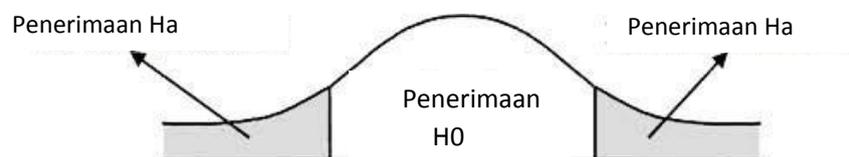
- b. Membandingkan nilai probabilitas dengan α yang telah ditentukan. Jika nilai probabilitas $< \alpha$ (0,05) maka uji F dikatakan signifikan dan model yang dibangun telah memenuhi kriteria 'fit'

I. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikannya adalah 5%. Dengan kriteria apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. Pada penelitian ini pengujian hipotesisnya menggunakan level of significance 0,05 dan dengan uji satu sisi. Pada penelitian ini pengujian hipotesisnya menggunakan level of significance 0,05 dan dengan uji dua sisi. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan menggunakan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan > 0.05 maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka H_0 diterima



Gambar 3.1
Penerimaan Uji t

2. Uji Variabel Mediasi (*Sobel Test*)

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel Mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab . Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab . Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali dan Ratmono, 2013).

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

Dimana :

- a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi
- b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen
- SEa = standard error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi
- SEb = standard error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

BAB V **KESIMPULAN**

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengaruh Overtime Dan Workload Terhadap Turnover Intention Dengan Job Stress Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Karyawan UD Perkasa Raya Temanggung). Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS 25. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Overtime berpengaruh positif terhadap variabel turnover intention
2. workload berpengaruh positif terhadap turnover intention
3. *Overtime* berpengaruh positif terhadap *job stress*
4. *Workload* berpengaruh positif terhadap *job stress*
5. *Job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*
6. *Job stress* memediasi pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention*
7. *Job stress* memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*

B. Keterbatasan Penelitian

1. Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada responden sehingga penelitian ini hanya berdasarkan pada data kuesioner. Hal ini dapat menimbulkan perbedaan persepsi dari responden dengan responden yang lain atau bahkan berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Turnover intention hanya dipengaruhi oleh tiga variabel saja yaitu overtime, workload, dan job stress. Sedangkan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan.

C. Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang mampu mempengaruhi job stress dan turnover intention seperti kompensasi, lingkungan kerja, maupun kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lain agar referensi penelitian semakin banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernawati, Prayekti, & Herawati, J. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1 (1).
- Junaidi, A., & et al. (2020). The Effect Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover Intention. *Management Science Letters*, 3873-3878.
- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 62-67.
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). Jurnal Wawasan Manajemen. *Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan Kontrak pada PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*, 175-185.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi sepuluh).
- Manurung, S. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mutiah, N. (2018). Pengaruh Jam Kerja Lembur dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention. 1-205.
- Ngantung, G. R., Saerang, D. P., & Pandowo, M. (2015). The Effect Of Job Stress, Workload and Work Environment on Employee Turnover (Case Study At Hasjrat Abadi Manado).
- Ogawa, R., & et al. (2018). The Relationship Between Long Working Hours and Depression among First-Year Residents in Japan. *BMC Medical Education*, 50.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout Engagement : a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 293-315.
- Setyawati, T., & Setyowati, W. (2021). Peran Mediasi Stress Kerja pada Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. 135-143.
- Sholikhah, & Wolor, C. W. (2021). Pengaruh Status Pegawai dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Karyawan Universitas Negeri Jakarta. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 354-373.
- Smith, A. P., & Smith, H. N. (2017). Workload, Fatigue and Performance in the Rail Industry. 251-263.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.

- Tan, K. L., & et al. (2020). Overwork and Overtime on Turnover Intention in non-Luxury Hotel. *Journal of Hospitality and Tourism Insight*, 397-414.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Trisnawati, A. (2021). *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga*. Diambil kembali dari <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/218>