

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI CV. YAMAHA WAJA MOTOR DENPASAR

**Komang Ayu Indah Pratiwi<sup>1</sup>, Ni Nyoman Suryani<sup>2</sup>, I Nyoman Mustika<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : ayuindahpratiwi001@gmail.com

### **ABSTRACT**

*CV. Yamaha Waja Motor Denpasar, is a special Yamaha Motorbike Dealer company with 35 employees. The results of the author's observation and interviews with HRD at CV. Yamaha Waja Motor Denpasar obtained information that the occurrence of employee Turnover Intention which can be seen from the inconvenience of employees at work, frequently violated time discipline, absent from work without reason and the absence of cooperation and participation of all employees in solving problems. The high employee turnover rate occurs because most of them feel that the workload is excessive, so companies must also pay attention to how to maintain and manage employee workloads. The occurrence of work Bebens due to certain targets given by employees in completing work becomes a workload that can be experienced by employees.*

*Based on the results of research and discussion results, it can be concluded as follows: Workload has a positive and insignificant effect on employee turnover intentions. This can be seen from the significance value of the t test = 0.558 > 0.05 (5%). Job Bebens has a positive and significant effect on Turnover Intentions of employees at CV. Yamaha Waja Motor Denpasar. This can be seen from the results of the t-test, the significance of the t-count for the variable work Bebens (X2) is 0.000 < 0.05 (5%)*

**Keywords:** *workload, work stress, turnover intentions*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode dan material. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan Simamora (dalam Lesitasari dkk., 2020). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan.

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan Turnover Intention. Menurut Bangun (dalam Oktaviani dan Darmo, 2017:374) Kinerja (*Performance*) adalah

hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja penting bagi seluruh organisasi karena kinerja akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting karena kinerja dianggap sebagai tolak ukur keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Penelitian (Dewi dan Wibawa, 2016) menyatakan kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yaitu mengikuti prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

CV. Yamaha Waja Motor Denpasar, merupakan perusahaan Dealer sepeda Motor Khusus Merk Yamaha dengan jumlah karyawannya adalah 35 orang. Hasil dari observasi dan wawancara penulis dengan HRD di CV. Yamaha Waja Motor Denpasar diperoleh informasi bahwa terjadinya *Turnover Intention* karyawan yang dapat

dilihat dari adanya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, disiplin waktu yang sering dilanggar, tidak masuk kerja tanpa alasan dan tidak adanya kerjasama dan partisipasi seluruh karyawan dalam memecahkan masalah.

Demikian pula hasil wawancara penulis dengan Manajer operasional (MO) pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar yaitu Bapak I Wayan Badra MBA, bahwa CV. Yamaha Waja Motor Denpasar ditemukan bahwa Gaji, tunjangan, fasilitas dan kompensasi yang kurang sesuai/kurang mencukupi. Pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dan Pekerjaan terlalu menyita waktu, sehingga tidak ada waktu lebih banyak lagi untuk keluarga atau untuk kesenangan pribadi yang lain. Demikian juga kondisi Lingkungan kerja dan suasana kerja yang kurang menyenangkan serta pimpinan atau atasan yang kurang responsif menerima usulan anak buah, bahkan cenderung diktator. Dan apabila hal ini tidak ditanggapi perusahaan maka akan terjadinya perpindahan karyawan untuk mencari pekerjaan yang lain.

Pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar memberikan beban kerja dengan sistem target yang tinggi. Setiap karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya memenuhi target yang telah ditetapkan. Hasil wawancara peneliti pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar menurut para karyawan banyak pekerjaan belum dilaksanakan dengan tepat target, dan tepat waktu. Selanjutnya diketahui bahwa distribusi beban kerja belum konsisten setiap bulannya. Perusahaan dalam menentukan jumlah beban kerja menyesuaikan dengan orderan yang diterima, sehingga beban kerja yang diterima karyawan fluktuatif atau berbeda setiap bulannya. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriantini, dkk (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Riani dan putra (2017) dengan hasil penelitiannya menunjukan beban kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Handoko (2013:61) bahwa Beban adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Pendapat tersebut juga didukung oleh Stranks (dalam Resdasari, 2011:19) yang menyatakan bahwa Beban kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang menjadi disfungsi di dalam pekerjaan, yang merupakan respon individu karena ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil wawancara peneliti dengan Bagian operasional CV. Yamaha Waja Motor Denpasar menjelaskan bahwa karyawan masih belum mampu memenuhi target perusahaan, ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang tidak mencapai target kerjanya. Menurut Nasution, (2012:36) menyatakan bahwa terjadinya setres kerja karena adanya target tertentu yang diberikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi beban kerja yang dapat dialami oleh karyawan.

Disisi lain dengan adanya tuntutan dari perusahaan agar perusahaan mendapatkan penilaian yang baik sesuai dengan kontrak yang telah disepakati dan faktor lainnya yaitu rekan kerja yang kurang mendukung karena perbedaan cara pandang dan pola pikir antara karyawan satu dengan karyawan lain, sehingga memiliki penilaian subyektif. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Firdaus, dkk (2017) dengan hasil penelitiannya menemukan bahwa secara parsial, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan Dwiningtya (2015), Dari hasil penelitiannya menemukan bahwa secara parsial setres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh beban kerja dan setres kerja ,

terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar

## TINJAUAN PUSTAKA

### Beban kerja

Komaruddin (2011:235) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

### Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:157) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah, meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

### Turnover Intention

Menurut Harnoto dalam bukunya *Managing Turnover* (2009): *Turnover Intention* dapat didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. *Turnover Intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

### Kerangka berfikir dan Hipotesis

#### Kerangka berfikir

Permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover intention* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan perusahaan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru (Supayah, 2014).

Tingginya tingkat *turnover* karyawan terjadi karena kebanyakan dari mereka merasa beban kerja yang berlebihan, sehingga perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola beban kerja karyawan. CV. Yamaha Waja Motor Denpasar memberikan beban kerja dengan sistem target yang tinggi. Setiap karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya memenuhi target yang telah ditetapkan. Hasil wawancara peneliti pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar menurut para karyawan banyak pekerjaan belum dilaksanakan dengan tepat target, dan tepat waktu. Selanjutnya diketahui bahwa distribusi beban kerja belum konsisten setiap bulannya.

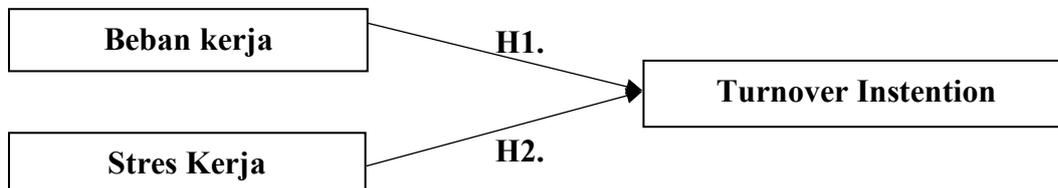
Hasil penelitian terdahulu yang menunjang dalam penelitian ini : Penelitian yang telah dilakukan oleh Nuarthayasa, Tahun 2015. beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Pada PT. Pratama Line Logistics Bali. Penelitian yang telah dilakukan Adnyani, Tahun 2016 Setres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Departemen Tata Graha Hotel Jimbaran.

Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah beban kerja dan setres kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah *Turnover Intention*. Dan Selanjutnya dilakukan pembahasan dari hasil analisis yaitu apakah ada pengaruh beban kerja dan setres kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan di CV. Yamaha Waja Motor Denpasar.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis dapat menggambarkan suatu kerangka berpikir kaitan antara beban kerja dan setres kerja dengan *Turnover Intention* karyawan di CV. Yamaha Waja Motor Denpasar. seperti Gambar 3.1 berikut ini :

**Gambar 1.**  
**Model Penelitian**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN SETRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI CV. YAMAHA WAJA MOTOR DENPASAR**



Sumber : Hasil model penelitian peneliti (2020)

### Hipotesis

**Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>)** : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan di CV. Yamaha Waja Motor Denpasar.

**Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>)** Setres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* di CV. Yamaha Waja Motor Denpasar

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Yamaha Waja Motor Denpasar. Adapun latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan masalah Beban kerja dan Setres kerja dalam usaha menghindari adanya *Turn Over Intention* karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar

#### Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah yang berhubungan dengan bidang manajemen sumber daya manusia yaitu Beban kerja, Setres kerja dan *Turn Over Intention*.

#### Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X<sub>1</sub>) dan Setres Kerja (X<sub>2</sub>). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turn Over Intention*. (Y)

### Definisi Operasional Variabel

#### 1) Beban kerja (X<sub>1</sub>)

Komaruddin(2011:235) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain:

:Target Yang Harus Dicapai  
Kondisi Pekerjaan dan Standar Pekerjaan

#### 2) Stress Kerja (X<sub>2</sub>)

Beban kerja dapat diartikan sebagai persepsi karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan. Menurut Fuad Mas'Ud (dikutip dari Survai Diagnosis Organisasional, 2014:251-253) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur Beban kerja antara lain : Beban kerja yang diterima berlebihan, Wewenang yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab,Stres dalam organisasi, Perbedaan pendapat dalam pekerjaan dan Masalah keluarga.

#### 3) *Turnover Intention* (Y)

Menurut Harnoto (2009): *Turn over Intention* dapat didefinisikan sebagai

keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Maryanto (2006) menyatakan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi-rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Ketiga indikator tersebut adalah sebagai berikut : Pikiran untuk keluar dari organisasi, Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru dan Keaktifan dalam mencari pekerjaan baru.

#### **Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

#### **Populasi dan Sampel**

1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Waja Motor Denpasar yang berjumlah 35 orang karyawan
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Waja Motor Denpasar berjumlah 35 Orang, maka dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh populasi yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus bertemu dengan 35 orang.

#### **Model Pengumpulan Data**

Tahap pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden penelitian.

#### **Teknik Analisis Data**

##### **Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2018:121

2. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

##### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dibantu dengan *Software Statical Package of Social Science (SPSS) versi 23.00 for windows*

1. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak
2. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

##### **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif pada penelitian ini, digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian.

##### **Analisis Inferensial**

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

1. Analisis Regresi linier berganda teknik multivariat yang sering kali digunakan dalam penelitian bisnis, menggunakan lebih dari satu variabel bebas untuk menjelaskan varians dalam variabel terikat
2. Analisis kolerasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel tak terikat dan variabel terikat secara bersamaan

- Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen (Ghozali, 2016;95).
- Uji Signifikan Parameter Individual (Uji T) digunakan untuk melihat pengaruh masing–masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Menunjukkan semua nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,33$ . Dengan demikian seluruh instrumen penelitian Beban kerja ( $X_1$ ), Stres kerja ( $X_2$ ) dan *Turnover Intention* (Y) yang digunakan adalah valid

#### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha Reliability coefficient menunjukkan angka lebih besar dari 0,60 maka konstruksi variabel dapat dikatakan reliable.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.19716187
	Absolute Differences	
Most Extreme Differences	Positive	.106
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.627
Asymp. Sig. (2-tailed)		.826

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: output SPSS

Diperoleh nilai Asymp. Sig (2tailed) 0,200 Yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data telah berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Dimensi Variabel Bebas	Tolerance	Variance Inflation Faktor (VIF)
Beban kerja	0,850	1,176
Setres kerja	0,850	1,176

Sumber: output SPSS

Dari Tabel di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas semua variabel bebas bernilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.138	.145		.954	.347
X1	.065	.052	.386	1.256	.219
X2	.054	.068	.321	.796	.432

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: output SPSS

Dari Tabel 5.13 di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Beban kerja ( $X_1$ ), dan Stres kerja ( $X_2$ ) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute ei*), maka tidak ada heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Kuantitatif

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer SPSS version 24 for window. Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu berupa Beban kerja ( $X_1$ ), Stres kerja, ( $X_2$ ) variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada Tabel 5.14 sebagai berikut.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,871	4,156	-	2,375	0,024
Beban kerja ( $X_1$ )	0,100	0,170	0,067	0,593	0,558
Setres kerja ( $X_2$ )	1,294	0,182	0,800	7,092	0,000
R	0,828				
Adjusted R square	0,665				

Sumber: Output SPSS

Dari Tabel 5.14 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :  $Y = 9,871 + 0,100X_1 + 1,294X_2$ . Berdasarkan nilai a,  $b_1$ , dan  $b_2$  diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa :

- 1)  $b_1 = 0,100$  artinya apabila Beban kerja ( $X_1$ ) meningkat sedangkan Setres kerja ( $X_2$ ) dan tidak berubah, maka *Turnover Instention* karyawan (Y) akan meningkat.
- 2)  $b_2 = 1,294$  artinya apabila Setres kerja ( $X_2$ ) meningkat sedangkan Beban kerja karyawan ( $X_1$ ) tidak berubah maka *Turnover Instention* karyawan (Y) akan meningkat.

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Beban kerja ( $X_1$ ) adalah positif artinya apabila beban kerja karyawan terlalu tinggi maka *Turnover Instention* karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar adalah meningkat. Sedangkan apabila Setres kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat *Turnover Instention* karyawan (Y), positif.

Artinya apabila Setres kerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar meningkat maka *Turnover Instention* karyawan akan ikut juga meningkat.

#### 2) Hasil Analisis korelasi berganda

Dari Tabel diatas dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,851 besarnya nilai R 0,828 ini berada diantara 0,800 – 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat

tinggi antara Beban kerja ( $X_1$ ), dan Setres kerja ( $X_2$ ), terhadap *Turnover Instention* karyawan (Y) pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar .

#### 3) Hasil Analisis determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Beban kerja ( $X_1$ ), dan Setres kerja ( $X_2$ ), dengan variabel terikat *Turnover Instention* karyawan (Y), maka digunakan analisis determinasi.

Dari Tabel 5.14 dapat diketahui nilai *R.square* = 0,665 atau 66,5%., artinya Beban kerja ( $X_1$ ) dan Setres kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan terhadap *Turnover Instention* karyawan (Y) pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar adalah sebesar 66,5%. Dan sisanya 33,5% dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4) Hasil Uji t ( t-test)

Pengujian statistik t ini digunakan apakah variabel bebas yaitu Beban kerja ( $X_1$ ), dan Setres kerja ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Instention* karyawan (Y).

##### a) Pengaruh Beban kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Instention*.

Signifikansi t-hitung untuk variabel Beban kerja ( $X_1$ ) 0,558 > 0,05 hal ini berarti  $H_0$  diterima, artinya ada pengaruh yang tidak signifikan antara Beban kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Instention* karyawan (Y) pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar, hal ini

berarti apabila Beban kerja karyawan meningkat, maka belum tentu *Turnover Intention* karyawan akan meningkat, dan Hipotesis 1 (H1) terbukti.

**b) Pengaruh Setres kerja terhadap *Turnover Intention*.**

Signifikansi t-hitung untuk variabel Setres kerja ( $X_2$ )  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Setres kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y) pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar, artinya apabila Setres kerja ditingkatkan maka *Turnover Intention* karyawan akan meningkat dan Hipotesis 2 (H2) terbukti.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intentions* karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi uji  $t = 0.558 > 0.05$  (5%). Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Beban kerja karyawan meningkat maka belum tentu *Turnover Intention* karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar akan meningkat.
- 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions* karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar. Hal ini dapat diketahui dari hasil Uji T-test signifikansi t-hitung untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) adalah  $0.000 < 0.05$  (5%) Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila stres kerja karyawan meningkat maka *Turnover Intentions* karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar akan meningkat.

### Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi CV. Yamaha Waja Motor Denpasar sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intentions*

- karyawan maka pada indikator target yang harus dicapai karyawan dalam bekerja memperoleh nilai skor yang terendah maka peneliti menyarankan pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar. Agar lebih meningkatkan kompetensinya yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan sehingga apa yang menjadi harapan perusahaan tercapai yaitu menekan adanya *Turnover intention* yang terjadi
- 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions* karyawan maka pada indikator masalah keluarga memperoleh nilai skor yang terendah maka peneliti menyarankan pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar agar pihak pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian dan memotivasi karyawan tentang masalah dalam keluarga yang dihadapi dan akhirnya tidak dibawa-bawa ke dalam bekerja.
  - 3) Bagi peneliti yang lain yang akan melakukan penelitian pada CV. Yamaha Waja Motor Denpasar agar menambahkan penelitiannya pada variabel yang lain seperti komunikasi interpersonal, budaya kerja dan lain-lainnya, hal ini dilakukan karena masih ada variabel lain tersebut yang mempengaruhi *Turnover Intentions* karyawan CV. Yamaha Waja Motor Denpasar.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep Jihad. (2013). *Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Aamodt, M. G. (2004). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Sixth Edition. USA : Wadsworth Cengage Learning.

- Ambarwati, F.R., Nasution, N. (2012). *Buku pintar asuhan keperawatan kesehatan jiwa*. Yogyakarta: Cakrawala Ilmu. Nasution, (2012:36)
- Aryansah (2013) Personality Hardiness, Job Involvement and Job Burnout Among Teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*. Vol. 2(3). 36-40.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harnoto. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoyo (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hariyono dkk (2012). *Menejemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Ghozali, Imam, (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- J. Supranto, (2000). *Metode Riset (Aplikasinya dalam Pemasaran)*, Jakarta, Edisi Keenam / Revisi, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Rineka Cipta.
- J. Supranto (2007). 2005. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Komaruddin. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mas'ud, Fuad. (2014). *Survei Diagnosis Organisasi: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Maryanto, S. (2006). *Pengaruh Persepsi Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Karyawan Untuk Keluar dari Organisasi*. *Telaah Bisnis*, 7 (1).
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara NO. 20/1990, tentang organisasi dan tata laksana.
- Martoyo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit CV. Haji Masagung.
- Marzuki. (2000). *Statistik terapan untuk penelitian ilmu-ilmu sosial*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Novliadi, F. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. *Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatra Utara*, Medan Novliadi, 2007
- Nazir, Moh. (2006). *Desain penelitian*, Cetakan ke dua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Prihatini, Lilis D. (2009). *Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. USU: *Skripsi* tidak dipublikasikan.
- Permendagri No. 12/2008 *Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Riani dan putra (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap Turnover intention pada PT*. Grasindo Denpasar *Skripsi* Universitas Warmadewa Denpasar.
- Rodly, I. A. (2012). *Turnover Karyawan Kajian Literatur*, Buku Online. Situmorang. 2012
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Edisi 10, Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Edisi 10, Alfabeta. Bandung

- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco, Jakarta
- Supardi. (2006). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suseno dan Sugiyanto. (2014) Hubungan antara keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta. *Jurnal EconoSains – Volume VIII, Nomor 2, Agustus 2010*.
- Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktek)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Witasari, Lia. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Tesis Magister Management, Universitas Diponegoro Semarang*.