



## EFEK BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT TELKOM AKSES WITEL BANTEN BARAT

Rosmida Ratna Sari<sup>1</sup>, Fatari<sup>2</sup>, Ade Fauji<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bina Bangsa

<sup>1</sup>rosmidartnasari04@gmail.com, <sup>2</sup>fatari.binabangsa@gmail.com, <sup>3</sup>adefauji1@gmail.com

### Abstract

*The aim of this research is to determine the effect of workload and work stress on turnover intention through work motivation as an intervening variable at PT. Telkom Access Witel West Banten. This research uses a quantitative approach. The sampling technique was the proportionate stratified random sampling method with a population of 274 using the Slovin formula resulting in a sample of 73 respondents. The results of calculating the direct effect of workload on turnover intention have no effect based on a t-statistic value of 0.103 and a p-value of 0.918. The direct effect of work stress on employee turnover intention has no effect based on a t-statistic value of 0.456 and a p-value of 0.648. The direct effect of work motivation on turnover intention is based on a t-statistic value of 3.880 and a p-value of 0.000. The direct effect of workload on work motivation has no effect based on a t-statistic value of 0.083 and a p-value of 0.934. The direct effect of work stress on work motivation is based on a t-statistic value of 2.824 and a p-value of 0.005. The indirect effect of workload through work motivation as an intervening variable on turnover intention, has an effect based on a t-statistic value of 0.079 and a p-value of 0.937. The indirect effect of work stress through work motivation as an intervening variable on turnover intention, based on a t-statistic value of 1.758 and a p-value of 0.079. It can be concluded that work motivation on turnover intention has a positive and significant effect. And work stress on work motivation has a positive and significant effect.*

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

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efek beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT. Telkom Akses Witel Banten Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah metode *proportionate stratified random sampling* dengan populasi 274 menggunakan rumus slovin menghasilkan sampel sebanyak 73 responden. Hasil perhitungan efek langsung beban kerja terhadap *turnover intention*, tidak berefek berdasarkan nilai t-statistik sebesar 0,103 dan nilai p-values 0,918. Efek langsung stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan, tidak berefek berdasarkan nilai t-statistik sebesar 0,456 dan nilai p-values 0,648. Efek langsung motivasi kerja terhadap *turnover intention*, berefek berdasarkan nilai t-statistik sebesar 3,880 dan nilai p-values 0,000. Efek langsung beban kerja terhadap motivasi kerja, tidak berefek berdasarkan nilai t-statistik sebesar 0,083 dan nilai p-values 0,934. Efek langsung stres kerja terhadap motivasi kerja, berefek berdasarkan nilai t-statistik sebesar 2,824 dan nilai p-values 0,005. Efek tidak langsung beban kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap *turnover intention*, berefek berdasarkan nilai t-statistik sebesar 0,079 dan nilai p-values sebesar 0,937. Efek tidak langsung stres kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap *turnover intention*, berdasarkan nilai t-statistik sebesar 1,758 dan nilai p-values sebesar 0,079. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap *turnover intention* memiliki efek positif dan signifikan. Dan stres kerja terhadap motivasi kerja berefek positif dan signifikan.

**Kata kunci:** Beban kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*, Motivasi Kerja

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. sumber daya manusia sangat berperan dalam sebuah visi, misi dan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan serta menentukan pencapaian perusahaan. *Turnover intention* merupakan bentuk pemberhentian karyawan yang bersifat permanent dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri (sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang mengakibatkan tingginya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan Kartono (2017:44).

Tabel 1. Data *Turnover Intention* Karyawan PT. Telkom Akses Witel Banten Barat tahun 2020-2024

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Akhir	%
2020	297	7	5	295	2,36%
2021	295	14	3	284	4,75%
2022	284	16	8	276	5,63%
2023	276	6	4	274	2,17%
2024	274	-	-	274	-

Sumber: HRD PT Telkom Akses

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa secara keseluruhan terjadi fluktuasi jumlah karyawan pada PT. Telkom Akses Witel Banten Barat. Perubahan terbesar terhadap keluar dan masuknya karyawan terjadi pada tahun 2022. Dimana perubahan keluar dan masuknya karyawan sebesar 5,63%. Andini dalam Pramuditya dan Nuvirasari (2023) mengungkapkan bahwa tingkat turnover intention yang tinggi dapat menimbulkan penyebab kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya individu yang berpengalaman dan posisi yang ditinggalkan.

Beban kerja merupakan semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung I. Komang. Budiasa (2021:30). Beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif bagi karyawan, bahkan dapat menjadi alasan bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik.

Stres kerja suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi psikis seseorang I. Komang. Budiasa (2021:21). Stres kerja menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, dalam hal ini, stres kerja harus dapat diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan yang bekerja dalam perusahaan merasa nyaman dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan Hasibuan, (2017:132).

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis manarik judul penelitian sebagai berikut: "Efek Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Telkom Akses Witel Banten Barat."

## KAJIAN TEORI

### *Turnover Intention*

*Turnover intention* merupakan bentuk pemberhentian karyawan yang bersifat permanent dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri (sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang mengakibatkan tingginya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan Kartono (2017:44). *Turnover Intention* menurut Rivai (2019:238) merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Indikator *Turnover Intention* antara lain Kartono (2017:44): 1. *Intention to quit* (niat untuk keluar), 2. *Job Search* (pencarian pekerjaan), 3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar).

### **Beban Kerja**

Menurut I. Komang. Budiasa (2021:30) beban kerja merupakan semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Menpan dalam Monika (2018) menyatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator Beban Kerja I. Komang. Budiasa (2021:35) antara lain: 1. Target yang harus dicapai, 2. Kondisi pekerjaan, 3. Penggunaan waktu. 4. Standar pekerjaan.

### **Stres Kerja**

Menurut I. Komang. Budiasa (2021:21) mengemukakan stres kerja suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi psikis seseorang. menurut Vanchapo (2020:37) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Indikator stres kerja I. Komang. Budiasa (2021:26) antara lain: 1. Tuntutan Tugas, 2. Tuntutan Peran, 3. Tuntutan Antar Pribadi, 4. Struktur Organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:132) motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Menurut H. Stranford dalam Dr. Muhammad Busro (2018:49) menyatakan bahwa *motivation as and energizing condition of the organism that serves to derection at the organism to word the goal of a certain class*. Artinya, motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Indikator motivasi kerja Waluyo (2019) dalam Tupti et al., (2022) antara lain: 1. Tanggung jawab, 2. Prestasi yang dicapai, 3. Pengembangan diri.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 274 karyawan. dengan menggunakan rumus slovin dan metode sampel *Proportionate Stratified Random Sampling* yang menghasilkan 73 responden. analisis data menggunakan smartpls 4.0.9.6 dilakukan mengujian analisis data, model pengukuran (*outer model*) yaitu uji validitas dan reliabilitas, evaluasi model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Efek Langsung Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara tidak langsung beban kerja mempunyai efek negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan berdasarkan koefisien jalur (*original sample*) sebesar -0,021, dengan nilai t statistik sebesar 0,103 dan nilai signifikansi *p-values* 0,918. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwati et al., (2020) yang menyatakan bahwa berdasarkan analisa yang dilakukan dalam penelitian ini, terlihat bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel beban kerja yang menunjukkan nilai thitung -,256 lebih kecil dari ttabel 2,04841 atau nilai signifikan 0,800 lebih kecil dari alpha 0,05.

### Efek langsung Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara tidak langsung stres kerja mempunyai efek positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Berdasarkan koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,146 dengan nilai t-statistik sebesar 0,456 dan nilai signifikansi *p-values* 0,648. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari Dewi et al., (2023) yang menyatakan bahwa berdasarkan analisa yang dilakukan dalam penelitian ini, terlihat bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* berdasarkan Koefisien regresi dari variabel stres kerja (X2) adalah sebesar 0.200. hal ini menjelaskan bahwa setiap penambahan variabel stres kerja 1% maka terjadi kenaikan turnover intention sebesar 0.200 dengan asumsi variabel di anggap tetap.

### Efek Langsung Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara langsung motivasi kerja mempunyai efek positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,786 dengan t-statistik sebesar 3,880 dan signifikansi *p-values* 0,000. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatari & Wiguna (2023) yang menyatakan bahwa berdasarkan analisa yang dilakukan dalam penelitian ini, terlihat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* berdasarkan hasil output uji t dimana dalam hasil output

tersebut menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.971 dan t tabel sebesar 2.014. Berdasarkan kriteria dan dasar pengambilan keputusan yaitu jika t hitung > t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, diketahui t hitung sebesar 2.971 > t tabel 2.014.

### **Efek Langsung Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa secara tidak langsung beban kerja mempunyai efek positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,022 dengan nilai t-statistik sebesar 0,083 dan signifikansi *p-values* 0,934. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumawardhani et al (2023) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja berdasarkan nilai F hitung > F tabel (18,152 < 3,49) dengan signifikansi < 0,05 (0,000).

### **Efek Langsung Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa secara langsung stres kerja mempunyai efek positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,767 dengan nilai t-statistik sebesar 2,824 dan signifikansi *p-values* 0,005. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Fajrianti & Irfana (2023) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja berdasarkan F hitung nilai F hitung sebesar 26.216 yang mana lebih besar daripada 3,178 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05.

### **Efek Tidak Langsung Beban Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Turnover Intention Karyawan**

Pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa secara tidak langsung beban kerja melalui motivasi kerja mempunyai efek positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,017 dengan nilai t-statistik sebesar 0,079 dan signifikansi *p-values* sebesar 0,937.

### **Efek Tidak Langsung Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Turnover Intention Karyawan**

Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa secara tidak langsung stres kerja melalui motivasi kerja mempunyai efek positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,603 dengan t-statistik sebesar 1,758 dan signifikansi *p-values* sebesar 0,079.

## KESIMPULAN

Secara tidak langsung beban kerja mempunyai efek negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Secara tidak langsung stres kerja mempunyai efek positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Secara langsung motivasi kerja mempunyai efek positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Secara tidak langsung beban kerja mempunyai efek positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Secara langsung stres kerja mempunyai efek positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Secara tidak langsung beban kerja melalui motivasi kerja mempunyai efek positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia* (Issue July).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group).
- Fajrianti, F., & Irfana, T. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Instalasi Rawat Jalan di Rumah Sakit Jakarta.
- Fatari, & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentionkaryawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019).
- Hasibuan, M. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi, p.288). PT. Bumi Aksara*.
- Kartono. (2017). *PERSONALITY EMPLOYEE ENGGAMENT, EMOTIONAL INTELLEGENCE, JOB BURNOUT pendekatan TURNOVER INTENTION* (Kartono (ed.)).
- Kusumawardhani, O. B., Rejeki, M., & Nurcahyaningih, I. (2023). Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit.
- Monika, S. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Waluyo, M. (2019). *Manajemen Psikologi Industri*. (Malang: Literasi Nusantara).
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*.