

Dampak *Work overload* Terhadap Stres Kerja dan *Turnover intention* Dengan *Leadership support* Sebagai Variabel Moderasi

Ezzah Nahrisah¹, Ani Murwani Muhar², Zuwina Miraza^{3*}, Feri Ramadani⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia
Email: ^{3*}zuwinamiraza@gmail.com
(* : coresponding author)

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh tingginya biaya operasional yang dikeluarkan perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha sehingga PT. Pacific Medan Industri perlu melakukan efisiensi. Hal ini secara langsung memberikan tekanan pada karyawan. Beban kerja yang berlebihan dan komunikasi yang buruk antara pimpinan dan karyawan menimbulkan stres kerja yang berakibat pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan *turnover intention* melalui dukungan kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT. Pasifik Medan Industri.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi, uji tunggal dan MRA (Moderated Regression Analysis). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 105 responden. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *work overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, *work overload* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *work overload* yang dimediasi stres kerja terhadap *turnover intention* dan dukungan leadership tidak memoderasi stres kerja pada niat berpindah.

Kata Kunci: Kelebihan Beban Kerja, Stres Kerja, Dukungan Kepemimpinan, Niat Berputar

Abstract

This Research is based on the high operational costs incurred by the company in carrying out business activities so that PT. Pacific Medan Industri need to make efficiency. This directly puts pressure on employees. Excessive workloads and poor communication between leaders and employees cause work stress which results in the desire of employees to leave the company. The purpose of this study was to determine the effect of workoverload on work stress and *turnover intention* through *Leadership support* as a moderating variable at PT. Pacific Medan Industri.

This research was conducted using a quantitative approach with regression methods, single test and MRA (Moderated Regression Analysis). The data used are primary data obtained through questionnaires to 105 respondents. Based on the test result, it was found that *work overload* had no significant effect on work stress, *work overload* had a significant positive effect on turnover in intention, work stress mediated *work overload* on *turnover intention* and leadership support doesn't moderated work stress on *turnover intention*.

Keywords: *Work overload*, Work stress, *Leadership support*, *Turnover intention*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ini adalah para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan, yang memiliki berbagai peran penting dalam kegiatan dan pelaksanaan. Sumber daya manusia dapat mendukung organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang terlihat dalam setiap organisasi [1]. Perusahaan tidak akan dapat bertahan apabila perusahaan tersebut tidak memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik dan maksimal [2]. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya lebih mengutamakan para karyawannya dari pada sumber lainnya dan hal ini tidak lepas dari dukungan organisasi.

Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki tidak terlepas dari adanya permasalahan, baik dari dalam atau dari luar perusahaan [3]. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kapasitas karyawannya didalam menjalankan aktivitas kegiatannya [2]. Dimensi dasar sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi dasar manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya [4].

Peranan manajemen tidak terlepas dari dukungan organisasi yang melingkupinya. Dukungan yang positif baik dari pimpinan dan karyawan lainnya akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku dukungan pemimpin adalah dukungan penugasan dukungan relasi antara atasan dan bawahan. Dukungan penugasan melibatkan beberapa hal untuk memastikan kecukupan sumber daya dan juga materi untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan dukungan relasi pemimpin terfokus pada



perhatian pemimpin dengan tingkat sosial dan emosional yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya [5].

Hal ini tentu saja akan berbanding terbalik jika, tidak adanya dukungan dari organisasi terutama pimpinan. Buruknya komunikasi internal, terutama antara atasan kepada bawahan. Ketika perusahaan melakukan efisiensi, karyawan diberi beban apakah karyawan tersebut mampu dalam menghadapi tekanan yang diberikan oleh pimpinan. Ternyata banyak dari para karyawan, terutama masalah banyaknya pekerjaan yang dibebankan menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan. Sehingga karyawan yang tetap berada di perusahaan harus dibagi dalam beberapa kelompok dengan tuntutan target dan achievement yang sesuai target yang telah ditentukan oleh pimpinan. Tentu saja hal ini sangat memberatkan bagi karyawan PT. Pacific Medan Industri, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri oil manufacturing dari tahun 1998 sampai dengan sekarang.

Beban kerja yang terlalu berat yang diberikan perusahaan mengakibatkan stres kerja dan juga kejenuhan pada karyawan, yang akhirnya membuat karyawan PT. Pacific Medan Industri mengundurkan diri secara sukarela. Dari tahun 2017-2019 terdapat 58 orang atau sekitar 8% dari jumlah keseluruhan karyawan yang mengundurkan diri dari PT. Pacific Medan Industri. *Turnover intention* merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela [6]. Timbulnya *turnover intention* dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya dukungan pimpinan dan juga beban kerja. Kurangnya dukungan pimpinan dan beban kerja yang berlebihan diyakini dapat menimbulkan *turnover intention* pada karyawan.

Turnover intention karyawan sebenarnya dapat dihindari di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tetapi antara karyawan, pimpinan dan perusahaan harus bersinergi satu dengan lainnya sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Karena *turnover intention* akan sangat merugikan sebuah organisasi atau perusahaan karena perusahaan telah mengeluarkan banyak biaya untuk melakukan perekrutan karyawan hingga pelatihan dan juga pengembangan untuk membuat karyawannya semakin ahli dalam bidangnya. Tidak sampai disitu, *turnover intention* juga menimbulkan masalah lain seperti menurunnya tingkat produktifitas dikarenakan kehilangan karyawan sampai dengan adanya pengganti karyawan yang baru. Berdasarkan uraian diatas penelitian ini akan mengkaji tentang Dampak *Work overload* Terhadap Stres Kerja dan *Turnover intention* Dengan *Leadership support* Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Pacific Medan Industri.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Pengaruh Work-Overload terhadap Stres Kerja

mengartikan beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas [7] suatu pekerjaan atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam kondisi normal. mendefinisikan *work overload* adalah suatu kondisi yang dihadapi oleh karyawan bekerja dengan jam kerja yang berlebihan, karyawan yang bekerja di bawah tekanan berat [8], karyawan tidak memiliki waktu libur, dalam dunia industri *work overload* terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. *work overload* merupakan salah satu sumber penyumbang paling besar dari stres kerja. Xiaoming et. al (2014) membagi beban kerja menjadi tiga yaitu (1) batas waktu, mengacu pada waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, (2) kekuatan bekerja, mengacu pada keputusan karyawan untuk bekerja lebih keras dan cepat untuk mencapai standart kinerja organisasi, dan (3) stres, menggambarkan bagaimana perasaan karyawan dalam menangani pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Price (2001) indikator untuk mengukur beban kerja yaitu batas waktu, pekerjaan yang berat, bekerja keras, bekerja cepat dan tertekan dengan tingginya beban kerja.

stres adalah perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil [9] , perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Dimensi stres kerja menurut Terry dan John dalam Salmawati (2014) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

1. Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif.
2. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, migraine, berkeringat, dan mudah lelah fisik.
3. Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase [3].



Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa indikator stres kerja terdiri dari beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil, ketegangan dan kesalahan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok dan balas jasa yang rendah. Banyak studi yang dilakukan oleh para peneliti yang mengkaji hubungan antara *work overload* dengan stres kerja. *Work overload* [8] adalah suatu kondisi yang dihadapi oleh karyawan bekerja dengan jam kerja yang berlebihan, karyawan yang bekerja di bawah tekanan berat, karyawan tidak memiliki waktu libur. Sedangkan stres kerja [10], merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan Riggio (2013), *work overload* merupakan salah satu sumber penyumbang paling besar dari stres kerja. Karena di dalam dunia industri beban kerja berlebihan apabila pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebih dari karyawannya.

H1 : *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

2.2. Pengaruh *Work-Overload* terhadap *Turnover intention*

Work overload merupakan salah satu stressor dalam lingkungan pekerjaan. Kondisi ini muncul ketika karyawan harus berhadapan dengan banyak pekerjaan dan waktu yang terkait. Beban kerja untuk capaian target yang harus 100% dan tingkat kesalahan harus serendah mungkin serta jam kerja panjang menyebabkan intensi karyawan untuk keluar.

Dalam hubungannya dengan *Turnover intention*, *Work overload* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* [11][12][13][14]. Karena *work overload* yang terus menerus akan meningkatkan kelelahan yang berkepanjangan pada karyawan. *Work overload* merupakan faktor dominan yang tidak dapat ditoleransi tentunya akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah.

H2 : *Work overload* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*

2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention*

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Adanya hubungan positif antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Stres terjadi ketika karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi *turnover intention* namun hal ini juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu jenis kelamin, usia, lamanya bekerja, pengaruh keluarga, kepuasan kerja dan jarak geografis dari tempat kerja.

H3 : Stres kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Turnover intention*.

Work-overload berpengaruh terhadap stress kerja [8] dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* [4], sehingga stres kerja dapat diasumsikan menjadi variabel yang memediasi hubungan work-overload terhadap *turnover intention*.

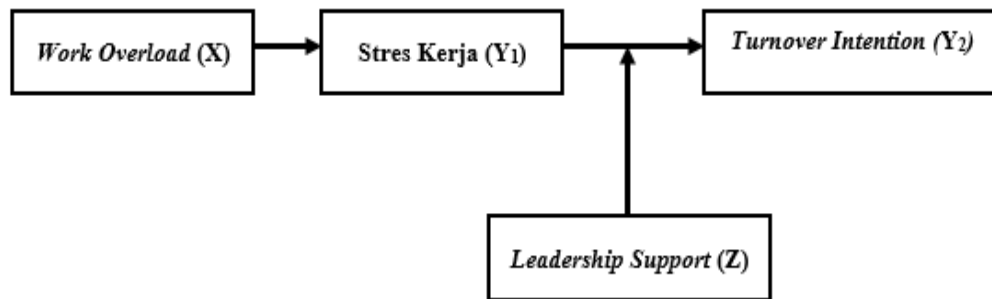
H4 : Stres kerja memediasi pengaruh *Work overload* Terhadap *Turnover intention*.

2.4 Pengaruh *Leadership support* terhadap *Turnover intention*

Dukungan Pimpinan (*Leadership support*), diartikan sebagai sudut pandang karyawan terhadap pimpinan mereka dalam menilai kontribusi terhadap perusahaan serta kepedulian pimpinan terhadap kesejahteraan karyawannya. Menurut Hammer et al., 2011, dimensi dukungan pimpinan terdiri dari dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan penghargaan, dukungan informasional dan dukungan integrasi sosial.

Pimpinan adalah orang yang paling memiliki peran dan langsung berhubungan dengan pekerjaan, karena itu paling mungkin untuk mewakili budaya organisasi atau iklim organisasi, serta memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku bawahan. Menurut Eisenberger et al (2002), ada lima sudut pandang mengenai peranan atasan, yaitu: Key man in management, Man in the middle, The marginal man, Another worker, A human relations specialist. *Leadership support* berpengaruh pada *turnover intention* [14] Tanpa dukungan pimpinan, ketika hal yang dirasa sulit oleh karyawan, mungkin karyawan akan berpikir ulang untuk keluar dari pekerjaan. Tetapi ketika para pimpinan tidak lagi memberikan dukungan atau malah semakin membebani para karyawan tentu hal ini akan membuat para karyawan semakin terbebani dan meningkatkan kelelahan baik secara fisik maupun mental yang berujung pada stres kerja. Hal tersebut tentu akan mendorong karyawan melakukan *turnover intention*. Dimana semakin tinggi atasan mampu memberikan dukungan pada bawahannya dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan atau mencari perusahaan lain.

H5: *Leadership support* memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 702 karyawan dan sampel. Penelitian ini menggunakan 15% sampel dari jumlah populasi yaitu 105 sampel. Menurut Arikunto (2017) Penentuan pengambilan sampel adalah sebagai berikut, apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji simultan, uji parsial, koefisien determinasi, uji analisis regresi linier, uji sobel dan uji interaksi (*moderated reegression analysis – MRA*).

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Varibel	Defenisi Operasional	Indikator-Indikator
Work Overload	Tanggung jawab yang berat melebihi kemampuan karyawan ketika bekerja di dalam perusahaan	a) Banyak Waktu b) Pekerjaan yang berat c) Bekerja Keras d) Bekerja cepat e) Teriakkan dengan tingginya beban kerja Sumber: Price (2001)
Stress Kerja	Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.	a) Beban kerja yang erlit dan berlebihan b) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil c) Ketegangan dan masalah d) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai e) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kolega f) Gaji yang rendah Sumber: Hasibuan (2016)
Leadership Support	Ketika karyawan merasa bahwa mereka didukung dan dihargai kontribusi dan keajaiberaan mereka oleh pimpinan mereka, komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan, dan memperlakukan karyawan dengan hormat dan pengakuan atas kerja yang mereka lakukan karyawan akan cenderung untuk tetap didalam perusahaan.	a) Dukungan Emosional b) Dukungan Instrumental c) Dukungan Penghargaan d) Dukungan Informasional e) Dukungan Integrasi Sosial Sumber: Hammer, Kossek, Anger, Bodner dan Zimmer (2011)
Turnover Intention	Bencana berpindah kerja adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif lainnya.	a) Munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi/perusahaan b) Mempertimbangkan biaya akibat keluar dari pekerjaan c) Munculnya keinginan akan keluar dari pekerjaan d) Meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu Sumber : Panggabean (2002)

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui data-data yang berhubungan dengan karakteristik responden antara lain, 82% berjenis kelamin laki-laki dan 18% perempuan; 88 orang berusia 40 tahun kebawah dan 17 orang berusia diatas 40 tahun. Dilihat dari lama bekerja, yang terbanyak adalah 11-15 Tahun, karena rata-rata yang bekerja di PT. Pamin Ketika usia muda atau dapat dikatakan setelah tamat SMA langsung bekerja. Berdasarkan latar belakang pendidikan responden, terbagi ke dalam tiga kelompok yaitu berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma 3 (D-3) dan Strata 1 (S-1). Kelompok terbanyak adalah yang berlatar belakang pendidikan SMA yaitu sebanyak 51 orang. Karakteristik responden secara rinci dijabarkan pada tabel 2

Tabel 2. Karakteristik Responden

Variabel Demografi	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Perempuan	18	17,14%
	Laki-laki	87	82,86%
Usia	< 25 Tahun	16	15,23%
	26-33 Tahun	31	29,52%
	34-40 Tahun	41	39,03%
	41-46 Tahun	10	9,52%
	> 47 Tahun	7	6,7%
Lama Bekerja	< 5 Tahun	16	15,24%
	6-10	34	32,38%
	11-15	43	40,95%
	16-20	12	11,43%
Pendidikan	SMA	51	48,57%
	D3	16	15,24%
	S1	38	36,19%

Sumber: Data diolah,2020

4. PENGUJIAN

4.1 Analisis Regresi Berganda

4.1.1 Uji Simultan

Tabel 3. Uji Simultan

Model	Variabel Independen	Variabel Dependent	F	Sig
Model 1	<i>Work Overload</i>	<i>Stres Kerja</i>	1,358	0,247
Model 2	<i>Work overload</i> , <i>stress kerja</i>	<i>Turnover Intention</i>	38,130	0,000
Model 3	<i>Stres Kerja</i> , <i>Leadership Support</i>	<i>Turnover Intention</i>	4,272	0,017

Sumber : Data diolah,2020

Diketahui bahwa pada tabel 3 Pada Model 1 nilai signifikansi pada uji F sebesar 0,247. Nilai ini lebih besar dari nilai alphanya sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan *work overload* tidak berpengaruh terhadap stress kerja. Pada model 2 nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai alphanya yang sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara Bersama-sama *work overload* dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan model 3 nilai signifikansi sebesar 0,017. Nilai ini lebih kecil dari nilai alphanya yang sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara Bersama-sama stress kerja dan *Leadership support* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Tabel 4. Hasil Uji Kelayakan Model Secara Parsial

Model	Variabel Independen_Variabel Dependen	Constanta	Unstandardized Coefficients	Sig	Keterangan
Model 1	<i>Work Overload</i> , <i>Stres Kerja</i>	46,143	0,097	0,247	Berpengaruh Positif tidak signifikan
Model 2	<i>Work Overload</i> , <i>Turnover intention</i>	-2,827	0,638	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
	<i>Stres Kerja</i> , <i>Turnover Intention</i>	-2,827	0,258	0,008	Berpengaruh positif dan signifikan
Model 3	<i>Stres Kerja*Leadership Support</i> , <i>Turnover Intention</i>	79,161	0,031	0,306	Berpengaruh Positif tidak signifikan

Sumber : Data diolah,2020



Berdasarkan pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh *work overload* terhadap stress kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.097 dengan signifikansi 0.247. Hal ini berarti *work overload* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap stress kerja. Pengujian *work overload* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai koefisien 0,638 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada pengujian pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil koefisien positif sebesar 0,258 dengan signifikansi 0,008. Hal ini berarti stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara pengujian pengaruh stress kerja dan *Leadership support* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,031 dengan signifikansi 0,306. Hal ini berarti stress kerja dan *Leadership support* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*

4.1.2 Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

	Variabel Independen	R	R Square	Adjusted R Square
Model 1	<i>Work Overload</i> _Stres Kerja	0,114	0.013	0,003
Model 2	<i>Work Overload</i> _Stres Kerja_ <i>Turnover Intention</i>	0,654	0.428	0,417
Model 3	Stres Kerja_ <i>Leadership Support</i> _ <i>Turnover Intention</i>	0,278	0,077	0,059

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 5 diketahui bahwa nilai R² adalah sebesar 0.013 mengartikan bahwa kemampuan dari *work overload* terhadap stress kerja adalah sebesar 1,3% sedangkan sisanya 98,7% , sedangkan untuk variable *work overload* dan stress kerja terhadap *turnover intention* menjelaskan bahwa kemampuan sebesar 42,8% sedangkan sisanya 57,2%, dan terakhir stress kerja dan *Leadership support* terhadap *turnover intention* 7,7 % dan sisanya 92,3% yang artinya dijelaskan variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, loyalitas, lama bekerja, usia serta kepuasan kerja.

4.1.3 Uji Pengaruh Mediasi (Sobel Test)

Tabel 6. Hasil Uji Mediasi

	Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Sig
		B	Std. Error	
Model 1	<i>Work Overload</i> _Stres Kerja	0,097	0,083	0,247
Model 2a	<i>Work Overload</i> _Turnover Intention	0,638	0,080	0,000
Model 2b	Stres Kerja_ <i>Turnover Intention</i>	0,258	0,094	0,008

Sumber : Data diolah,2020

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS didapat nilai *Unstandardized* beta *work overload* pada persamaan (1) sebesar 0,097 dengan signifikansi 0,247, yang berarti *work overload* tidak mempengaruhi stres kerja. Sedangkan pada hasil spss persamaan regresi (2) nilai *Unstandardized* beta *work overload* sebesar 0,258 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti merupakan nilai path atau jalur. dan Sedangkan pada hasil spss persamaan regresi (3) nilai *Unstandardized* beta stress kerja 0,258 dengan nilai signifikansi 0,008 yang berarti merupakan nilai *path*. Besarnya nilai $e1 = \sqrt{(1-0,013)} = 0,993$ dan besarnya $e2 = \sqrt{(1-0,428)} = 0,756$. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *work overload* dapat berpengaruh langsung ke *turnover intention* dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari *work overload* ke stress kerja lalu ke *turnover intention*. Besarnya pengaruh langsung 0,638 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung yaitu $(0,638) \times (0,258) = 0,164604$ atau total pengaruh *work overload* ke *turnover intention* = $0,638 + (0,638 \times 0,258) = 0.802604$

$$Sp2p3 = \sqrt{([p3])^2 + ([Sp2])^2 + ([p2])^2 + ([Sp3])^2 + ([Sp2])^2 + ([Sp3])^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{([0,258])^2 + ([0,080])^2 + ([0,638])^2 + ([0,094])^2 + ([0,083])^2 + ([0,094])^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,0004260096 + 0,0035966408 + 0,0000608712)}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,0040832216}$$

$$Sp2p3 = 0,0639000908$$

$$t_{p2p3/Sp2p3} = 0,164604 / 0,0639000908 = 2,575958781$$

oleh karena itu nilai t hitung = 2,575958781 lebih besar dari nilai t table sebesar 1,9833 dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien 0,164604 signifikan yang berarti mediasi.



4.1.4 Uji Pengaruh Moderasi (MRA)

Tabel 10. Hasil Uji Secara MRA

Variabel Independen_ Variabel Dependen	Constanta	Unstandardized Coefficient B	Sig
Stres Kerja*Leadership Support Turnover Intention	79,161	0,031	0,306

Sumber : Data diolah,2020

Berdasarkan Pengujian menggunakan SPSS diperoleh hasil Stres kerja terhadap *turnover intention* dimoderasi oleh *Leadership support*.

$$\text{Turnover intention} = 19,025 + 0,343 \text{ Stres kerja}$$

$$\text{Turnover intention} = 16,967 + 0,323 \text{ Stres kerja} + 0,72 \text{ Leadership support}$$

$$\text{Turnover intention} = 79,161 - 0,949 \text{ Stres kerja} - 1,423 \text{ Leadership support} + 0,031 \text{ Stres*Leadership.}$$

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil pengujian interaksi *Leadership support* memoderasi stress kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai constanta sebesar 79,161 dan nilai *unstandardized coefficient* 0,031 dengan signifikansi 0,306. Hal ini berarti *Leadership support* tidak memoderasi stress kerja terhadap *turnover intention* karena nilai signifikansi 0,306 lebih besar dari 0,05.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *work overload* terhadap stress kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh *Work overload* terhadap stress kerja. Menurut penelitian yang dilakukan Rizky dkk (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) berpengaruh positif terhadap stress kerja (Y). Hal ini mengindikasikan apabila beban kerja berlebih meningkat maka akan mengakibatkan stress kerja juga meningkat, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini dengan persamaan stress kerja = $46,143 + 0,097 \text{ work overload}$ tidak signifikan pada 0,247. Dalam hal ini, karyawan PT. Pacific Medan Industri tidak merasakan adanya pengaruh antara *work overload* dengan stress kerja. Hal ini terjadi karena karena responden dari berbagai variasi atau jenis divisi. Dikarenakan setiap jenis divisi memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Hal ini menjadikan tingkat stress yang dimiliki masing-masing responden berbeda, sehingga beban kerja yang dinyatakan sebagai variabel yang mempengaruhi stress kerja tidak mendominasi. Adapun penyebab lain tidak hanya *work overload* yang membuat karyawan stress tetapi juga lingkungan kerja yang tidak nyaman, yang diakibatkan oleh atasan dan juga ketidakadilan di tempat kerja.

4.2.2 Pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention*

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh *Work overload* terhadap *turnover intention*. *Work overload* adalah tanggung jawab yang berat melebihi kemampuan karyawan ketika bekerja di dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nisa, N. H. (2016). *Work overload* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Karena *work overload* yang terus menerus akan meningkatkan kelelahan yang berkepanjangan pada karyawan. *Work overload* merupakan faktor dominan yang tidak dapat ditoleransi tentunya akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Hasil Penelitian dengan persamaan $\text{turnover intention} = -2,827 + 0,638 \text{ work overload}$ dengan signifikansi 0,000. Beban kerja pada PT. Pacific Medan Industri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Work overload* membuat tidak nyaman dalam bekerja dan hal ini juga menyebabkan ketidakamanan dalam bekerja sehingga hal ini mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda [5]. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Purnama (2018) dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka akan semakin tinggi *turnover intention* namun hal ini juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu jenis kelamin, usia, lamanya bekerja, pengaruh keluarga, kepuasan kerja dan jarak geografis dari tempat kerja. Hasil Penelitian dengan persamaan $\text{turnover intention} = 19,025 + 0,343 \text{ stres kerja}$ dengan signifikansi 0,005. Dalam hal ini karyawan PT. Pacific Medan Industri memang merasakan stress. Lingkungan kerja yang tidak kondusif serta pimpinan yang kadang berlaku tanpa memperdulikan para karyawannya serta memanfaatkan

situasi dilingkungan kerja. Pimpinan yang tidak dapat mengapresiasi karyawan dan memiliki komunikasi yang buruk yang suka marah-marrah, membentak bahkan memaki karyawannya. Sebagian karyawan mungkin memaklumi dan tetap bekerja, tapi bagi Sebagian yang lain hal tersebut tidak dapat ditolerir dan kejadian terus berulang. Maka mengundurkan diri dari perusahaan adalah solusi terbaik yang dapat diambil.

4.2.4. Stres kerja memediasi *work overload* terhadap *turnover intention*.

Turnover intention adalah keinginan berpindah diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* merupakan peristiwa yang sangat mahal dan merugikan bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan sumber daya yang sangat vital dalam suatu organisasi. *Work-overload* berpengaruh terhadap stress kerja [9] dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* [5], sehingga stress kerja dapat diasumsikan menjadi variabel yang memediasi hubungan *work-overload* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung = 2,575958781 lebih besar dari nilai t table sebesar 1,9833 dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien 0,164604 signifikan yang berarti stress kerja memediasi antara *work overload* terhadap *turnover intention*. Pada dasarnya karyawan sebelum muncul niat untuk keluar dari perusahaan, akan berpikir apakah sudah ada pekerjaan yang lebih baik, apabila keluar dari perusahaan tersebut. Sulitnya mencari pekerjaan baru membuat para karyawan tetap tinggal walau tingkat *work overload* sangat tinggi dan hal yang menjadi pertimbangan utama seorang keluar dari perusahaan ialah kondisi finansial.

4.2.5 Leadership support memoderasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*

Leadership support adalah dukungan yang diberikan atasan untuk memperkuat pentingnya nilai aktivitas. Serta membantu tugas spesifik dan klarifikasi tujuan karir [17]. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [15]. Hasilnya menunjukkan bahwa dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Dimana semakin tinggi atasan mampu memberikan dukungan pada bawahannya dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan atau mencari perusahaan lain. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leadership support* tidak memoderasi antara stress kerja dan *turnover intention* dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,306 lebih besar dari 0,05 dikarenakan ada faktor lain yang mempengaruhi diluar variabel tersebut seperti tingkat pendidikan. Stress kerja dipengaruhi oleh : umur, tingkat pendidikan, status, lama bekerja dan beban pekerjaan [18] . Jadi tingkat pendidikan akan sangat berpengaruh terhadap stress kerja yang membuat karyawan meninggalkan perusahaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan sebelumnya maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Work overload* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap stress kerja pada PT. Pacific Medan Industri; *Work overload* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*; Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pacific Medan Industri; Stress kerja memediasi pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* intention. Pada uji sobel menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table dengan tingkat signifikansi 0,05 yang berarti ada pengaruh mediasi; *Leadership support* tidak memoderasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*. Pada uji (Moderated Regression Analysis) atau uji interaksi menunjukkan bahwa perbandingan model dengan menggunakan moderating menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,306 lebih besar dari 0,05. Untuk itu penulis menyarankan bagi pimpinan harus lebih bisa berinteraksi dengan para karyawan agar dapat menciptakan lingkungan dan suasana yang nyaman dalam bekerja. Dengan suasana kerja yang mendukung dan komunikasi yang baik dari pimpinan, Maka akan mengurangi resiko karyawan keluar dari perusahaan. Pimpinan harus dapat bertindak adil kepada seluruh bawahan tanpa terkecuali. Ketika para top management mengeluarkan peraturan perusahaan dirasa dapat merugikan karyawan, sebaiknya pimpinan mendiskusikan perihal tersebut. Tidak semerta-merta langsung mengiyakan sedangkan karyawannya merasa terbebani. Manajemen sebaiknya melakukan evaluasi secara berkesinambungan, melakukan pengamatan dan pengawasan atas peran yang dijalankan pimpinan maupun karyawan. Hal ini dimaksudkan agar dapat meminimalisir tingkat karyawan yang ingin keluar dari perusahaan yang dapat merugikan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Selanjutnya agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan, penulis menyarankan untuk menambah variabel bebas atau variabel kontrol seperti komitmen organisasi, kompensasi, loyalitas, dan kepuasan kerja serta dapat menambahkan karakteristik individu. Penambahan jumlah responden juga disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian.



REFERENCES

- [1] Masharyono, & Senen, S. H. (2015). Fokus Ekonomi. Analisis Job Performance Pegawai Honorer Administrasi dengan Kompetensi dan Job Characteristics Dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading And Outstanding, Jurnal Ilmiah Ekonomi. Vol.10, No.2, 119-137.
- [2] Samsul, H., Senen, Sumiyati, & Masharyono. (2017). Employee Performance Assessment System Design Based on Competence. Innovation of Vocational Technology Education. Vol.13, No.2, 68-70.
- [3] Zulfa. (2014). Hubungan Antara Stress dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr Ahmad Mochtar Bukit Tinggi
- [4] Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- [5] Abdullah, A., Bilau, A. A., Enegbuma, W. I., Ajagbe, A. M., Ali, K. N., & Bustani, S. A. (2012). Small and Medium Sized Construction Firms Job Satisfaction and Evaluation in Nigeria. International Journal of Social Science and Humanity, 2(1), 35-40.
- [6] Cheung, L.M., & Wong, W.S. (2011). The Effect Of Insomnia and Internet Addiction On depression In Hong Kong Chinese Adolescents: An Exploratory Cross Sectional Analysis. Journal of Sleep Research, 20 (2), 311-317.
- [7] Robbin & Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- [8] Kurnia, Jhohana Widayarsi. (2010). Hubungan Stres Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta. Skripsi. Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret.
- [9] Altaf, A., & Awan, M. A. (2011) Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. Journal of Business Ethics, 1, 93-99
- [10] Mangkunegara, A. P. (2015). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung
- [11] Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [12] Pradana, Andika & Salehudin. (2015). *Work overload* and *Turnover intention* of Junior Auditors In Greater Jakarta, Indonesia. The South East Asian Journal of Management, Vol 9 No.2, 108-124.
- [13] Ardianto, Andika. (2009). Perceived Organizational Support sebagai pemediasi pengaruh keadilan prosedural, penghargaan, dan dukungan supervisor terhadap komitmen afektif (Studi pada karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Kantor POS Surakarta).
- [14] Xiaoming, Yang., Ben-Jiang Ma, Chunchih lisa Chang & Chich-Jen Shieh. (2014). Effects of Workload on Burnout and *Turnover intention* of Medical Staff: A Study. Ethno Med, 8(3): 229-237.
- [15] Silvia, F & Suryani, A.I (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Persepsi Dukungan Atasan Terhadap keinginan Berpindah Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank BRI Banda Aceh. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Vol 2, No. 1, 1-12.
- [16] Sari, W.R., Supriyanti & Purnama, R. (2018). Hubungan Stres Kerja Dengan *Turnover intention* pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT.FIF Group. ANFUSINA: Journal of Psychology. Vol.1 No 1.
- [17] Eisenberger, R., Rhoades, L., dkk. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. Journal of Applied Psychology, Vol.3 No.87
- [18] Chiang, Y. M., Dan Chang, Y. (2012). Stress, depression, and intention to leave among nurses in different medical units: implications for healthcare management/nursing practice. Health Policy, 108(2-3), 149-157. doi: 10.1016/j.healthpol.2012.08.027