



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 202-215

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Beban Kerja, *Overtime*, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. BPR Indra Candra Singaraja

Kadek Juliani^{1✉}, Putu Eka Nopiyani²

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

Email: kadekjuliani615@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *overtime*, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.BPR Indra Candra Singaraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Sampel penelitian ini sebanyak 152 responden dimana yang dipilih sebagai responden adalah semua karyawan PT.BPR Indra Candra Singaraja. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis determinasi, uji f dan uji t. Hasil uji ini diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan *overtime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dan stres kerja secara persial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: *beban kerja, stres kerja, overtime, turnover intention karyawan.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of workload, overtime, and work stress on employee turnover intention at PT. BPR Indra Candra Singaraja. This study uses a quantitative approach. The data collection technique used in this study is a questionnaire. The sample of this study was 152 respondents where those selected as respondents were all employees of PT. BPR Indra Candra Singaraja. The analysis techniques used in this study are multiple linear regression analysis, classical assumption test, determination analysis, f test and t test. The results of this test were processed using SPSS. The results of this study indicate that workload has a positive and significant effect on employee turnover intention, while overtime has a positive and significant effect on employee turnover intention, and work stress partially has a positive and significant effect on employee turnover intention.

Keyword: *employee turnover intention, overtime, workload, work stress.*

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan di dunia kerja semakin hari menjadi semakin ketat. Persaingan yang ketat ini mengharuskan perusahaan melakukan perbaikan demi meningkatkan segala aspek yang diperlukan, hal ini dilakukan agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang pada era globalisasi. Salah satu aspek yang mendasari sebuah keberhasilan perusahaan yakni dari segi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dalam berkontribusi di setiap aktivitas demi mencapai tujuan dari perusahaan.

Setiap divisi operasional pasti menginginkan agar tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan di awal, tercapai dengan tepat waktu. Demi mencapai tujuan tersebut, maka diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Prasadja, 2019). Dalam hal ini semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, maka semakin baik hasil yang didapat oleh perusahaan serta dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan rendah, maka tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Suatu perusahaan harus memperhatikan para karyawan dengan baik demi memiliki kualitas yang baik dalam perusahaan, sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) yang disebabkan oleh kurangnya perhatian dari perusahaan. Deswastra & Mardiansah, (2021)

menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *turnover* pada suatu perusahaan maka akan berdampak negatif terhadap perusahaan tersebut seperti terjadi ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan, serta tingginya biaya pengelolaan SDM yaitu biaya pelatihan yang dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Perpindahan karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki produktivitas rendah. Namun, perpindahan yang terlalu tinggi memberikan kerugian yang besar bagi perusahaan (Yuliharsi & Haze, 2020). Hal ini dapat menjadi kriteria yang baik untuk mengukur seberapa stabil perusahaan, serta dapat mencerminkan kinerja suatu perusahaan. *Turnover intention* pada sebuah perusahaan yang tinggi dapat mengakibatkan beberapa dampak yang merugikan perusahaan. Perusahaan yang memiliki *turnover* yang tinggi memerlukan biaya dalam hal perekrutan, pelatihan, dan orientasi bagi karyawan baru, serta harus mengeluarkan waktu dan sumber daya untuk mencari pengganti karyawan yang telah meninggalkan perusahaan. Selain dari biaya yang besar, karyawan yang baru perlu melakukan adaptasi dengan lingkungan serta tugas yang mereka miliki sehingga hal ini dapat memperlambat proses pekerjaan dan mengakibatkan ketidak efisien waktu. Dampak lain dari *turnover* yang tinggi yaitu dapat merubah atau bahkan merusak budaya perusahaan, salah satunya yaitu karyawan lama sering membentuk suatu ikatan sosial dan identitas dengan perusahaan yang mampu mempengaruhi semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Perusahaan yang ada di Bali yaitu Bank Perkreditan Rakyat merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan atau lembaga keuangan bank yang menerima simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, serta masih ada bentuk lainnya. Fungsi dari BPR tidak hanya untuk menyalurkan kredit kepada pengusaha UMKM, namun juga menerima simpanan dari nasabah atau masyarakat. Bank Perkreditan Rakyat dapat ditemui di kota besar maupun kota kecil, bahkan dipelosok terdapat BPR. Salah satu BPR yang ada di Bali yaitu PT BPR Indra Candra Singaraja. Setiap perusahaan pasti ingin memajukan perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan. Hal ini bisa tercapai salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja dari karyawan. Namun pada kenyataannya, PT BPR Indra Candra Singaraja ini belum dapat memaksimalkan kinerja dari karyawannya dikarenakan tingkat *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi. Hal ini terdapat pada Tabel 1.1. Terkait *turnover* yang terjadi

setiap bulan di tahun 2022-2023.

Tabel 1. Data turnover Karyawan PT. BPR Indra Candra Tahun 2022-2023

No	Bulan	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Karyawan keluar	Karyawan masuk	Karyawan Keluar	Karyawan masuk
1	Januari	2 orang	2 orang	2 orang	2 orang
2	Februari	2 orang	2 orang	3 orang	2 orang
3	Maret	3 orang	2 orang	2 orang	2 orang
4	April	-	- orang	3 orang	2 orang
5	Mei	3 orang	2 orang	3 orang	3 orang
6	Juni	2 orang	2 orang	2 orang	2 orang
7	Juli	1 orang	1 orang	3 orang	3 orang
8	Agustus	3 orang	2 orang	2 orang	2 orang
9	September	2 orang	2 orang	3 orang	3 orang
10	Oktober	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang
11	November	3 orang	3 orang	2 orang	2 orang
12	Desember	2 orang	1 orang	4 orang	2 orang
Total		24 orang	20 orang	30 orang	26 orang

(Sumber: PT. BPR Indra Candra)

Tabel memberikan informasi terkait turnover yang terjadi di PT. BPR Indra Candra Singaraja, yang dimana dapat dilihat bahwa setiap bulannya terdapat karyawan yang telah memilih pekerjaan lain dan berhenti dari pekerjaannya. Pada tahun 2022 terlihat ada 24 karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja dan di tahun 2023 terdapat 30 karyawan yang memutuskan berhenti bekerja dan memutuskan kontrak kerja dengan PT BPR Indra Candra Singaraja. Dari data yang dijabarkan tersebut, terlihat bahwa *turnover* di perusahaan ini cukup besar yang mengakibatkan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Terdapat banyak penyebab yang membuat karyawan ingin melakukan *turnover intention*. Fauziridwan et al., (2018) menyatakan bahwa ketidaksesuaian peran dapat memicu beban kerja yang kemudian menyebabkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menjadi tinggi. Salah satu faktor yang menyebabkan *turnover intention* yaitu beban kerja. Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu

tertentu. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini juga dapat terjadi karena semakin rendah kinerja yang dimiliki akibat beban kerja yang diberikan sangat berat dapat meningkatkan turnover intention karyawan.

H1: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan di PT BPR Indra Candra Singaraja.

Selain dari faktor beban kerja, *turnover* juga dapat terjadi karena *overtime* (lembur). *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 (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 Tan et al (2020) menunjukkan bahwa *overtime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: *Overtime* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan di PT BPR Indra Candra Singaraja.

Selain beban kerja dan *overtime*, terdapat satu faktor yang sering membuat karyawan untuk berpindah kerja, faktor tersebut yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Chandio mengatakan ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Aditya&Santoso, 2020). Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Fahrizal, 2019). Reaksi karyawan yang stres di dalam pekerjaan yaitu, cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan.

H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan di PT BPR Indra

Candra Singaraja.

Sesuai dengan pemaparan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu; untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT BPR Indra Candra Singaraja; untuk mengetahui pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention* karyawan di PT BPR Indra Candra Singaraja; untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT BPR Indra Candra Singaraja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hubungan kausalitas. Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disebarakan kepada karyawan PT BPR Indra Candra melalui *google form* dengan menggunakan skala *linkert*. populasi penelitian yaitu karyawan di PT BPR Indra Candra Singaraja sebanyak 152 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jemu, yang dimana seluruh populasi merupakan sampel penelitian, sehingga sampel penelitian sebanyak 152 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS ver.26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan responden yaitu karyawan BPR Indra Candra Cabang Singaraja. Penentuan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh, yang dimana seluruh populasi menjadi sampel sehingga sampel penelitian ini berjumlah 152 responden. Variabel dalam penelitian ini yaitu, variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y), sedangkan variabel bebas adalah beban kerja (X1), *overtime* (X2), dan stres kerja (X3). Kuesioner ini dibuat dengan menggunakan tolak ukur skala likert yang disebarakan secara *online* melalui *google formulir*.

Instrumen Penelitian dan Pengujian

Uji Validasi

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner adalah benar. Hasil *r* hitung dibandingkan dengan *r* tabel ($df = n-2$) dengan nilai sig 5% dapat digunakan untuk mengetahui keabsahan setiap pernyataan. Nilai sig. dari setiap instrumen dalam aplikasi SPSS ver. 26 dihitung untuk menguji validitasnya. Hasil menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1), *overtime* (X_2), stress kerja (X_3), dan *turnover intention* (Y) dinyatakan valid karena signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan

nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel 0,1593.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten alat ukur dalam penggunaan instrumen penelitian. Koefisien *Cronbach Alpha* dianggap dapat diandalkan jika nilainya lebih besar atau sama dengan 0,60. Menurut hasil uji terlihat bahwa variabel beban kerja (X_1) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,845 lebih besar dari 0,6, maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Variabel *overtime* (X_2) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,697 lebih besar dari 0,6, maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Variabel stres kerja (X_3) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,728 lebih besar dari 0,6, variabel tersebut reliabel. Variabel *turnover intention* (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,638 lebih besar dari 0,6 berarti data tersebut dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian dua arah menunjukkan bahwa data terdistribusi normal jika nilai signya $> 0,05$ dan data tidak terdistribusi normal jika nilai signya $< 0,05$. Berdasarkan hasil uji, didapat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,2 lebih besar dari 0,05, sehingga data tersebut dikatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan dalam tabel berikut. Nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,1$ adalah nilai yang sering digunakan untuk menunjukkan model regresi yang bebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,788 $> 0,1$ dan nilai VIF sebesar 1,269 < 10 , dapat dikatakan variabel (X_1) tidak mengalami multikolinearitas. Variabel *overtime* (X_2) sebesar 0,760 $> 0,1$ dan nilai VIF sebesar 1,316 < 10 , dapat dikatakan variabel (X_2) tidak mengalami multikolinearitas. Variabel stres kerja (X_3) sebesar 0,679 $> 0,1$ dan nilai VIF sebesar 1,473 < 10 , dapat dikatakan variabel (X_3) tidak mengalami multikolinearitas. Jadi, nilai tolerance pada semua variabel independen berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan setiap variabel terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai Sig semua variabel penjelas tidak bermakna secara statistik ($p > 0,05$). Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser dengan variabel Abs_RES sebagai variabel terikatnya. Berdasarkan output uji glejser diperoleh nilai signifikansi dari beban kerja (X_1), *overtime* (X_2), dan stres kerja (X_3) diatas 0,05. Oleh karena nilai signifikansi uji glejser

semua variabel independent > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linier berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau variabel independen.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,039	0,340		11,868	0,000
	Beban Kerja	0,105	0,017	0,296	6,058	0,000
	<i>Overtime</i>	0,152	0,022	0,339	6,940	0,000
	Stres Kerja	0,192	0,014	0,657	13,609	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

$$Y = 4,039 + 0,105X_1 + 0,152X_2 + 0,192X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi linear berganda, diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta pada tabel yaitu sebesar (4,039) yang artinya besarnya *Turnover Intention* (Y) yaitu (4,039), jika variabel beban kerja (X_1), *overtime* (X_2), dan stres kerja (X_3) dianggap tidak ada atau sama dengan nol.
2. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,105 berarti dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel beban kerja (X_1) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain bernilai konstan, maka besarnya nilai *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,105.
3. Nilai koefisien regresi variabel *overtime* (X_2) sebesar 0,152 berarti dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel *overtime* (X_2) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain bernilai konstan, maka besarnya nilai *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,152.

Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_3) sebesar 0,192 berarti dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel stres kerja (X_3) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain bernilai konstan, maka besarnya nilai *turnover intention* (Y) akan meningkat 0,192.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berkisar dari nol hingga satu. Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, menurut nilai R^2 . Dalam situasi di mana koefisien determinasi sama dengan nol, variabel independen dianggap tidak berdampak pada variabel dependen. Hasil uji menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,660 (diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu $(0,812)^2$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,660 sama dengan 66%. Sehingga variabel beban kerja (X_1), *overtime* (X_2), dan stres kerja (X_3), berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y), sebesar 66% dan sisanya yaitu 34% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi tersebut.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Dengan membandingkan f hitung (observasi) dengan F tabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh beban kerja (X_1), *overtime* (X_2), dan stres kerja (X_3) secara simultan terhadap stress akademik (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $95,624 > F$ tabel 2,67. Sehingga disimpulkan bahwa beban kerja, *overtime* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen memengaruhi variabel dependent secara khusus jika signifikansi nilai sebesar 0,05 atau membandingkan T hitung dan T tabel; jika T hitung lebih besar daripada T tabel, maka semua variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel dependen. Dilihat dari hasil uji signifikansi secara parsial. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Secara simultan ketiga variabel yaitu beban kerja, *overtime*, serta stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Pemaparan hasil uji statistik (uji t) penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 5.10, hasil uji statistik (uji t) menunjukkan hasil t-hitung value beban kerja (X_1) yaitu t-hitung $>$ t-tabel ($6,058 > 1,655$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan jika beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*, maka H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan jika beban kerja semakin meningkat maka *turnover intention* pada perusahaan dapat meningkat.

2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 5.10, hasil uji statistik (uji t) di atas didapatkan t-hitung value *overtime* (X_2), yaitu t-hitung > t-tabel ($6,940 > 1,655$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan jika *overtime* berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*, maka H2 diterima. Sehingga, menandakan jika *overtime* tinggi maka *turnover intention* semakin meningkat.

3. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 5.10, hasil uji statistik (uji t) di atas didapatkan t-hitung value stres kerja (X_3) yaitu t-hitung > t-tabel ($13,609 > 1,655$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan jika stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*, maka H3 diterima. Sehingga, menandakan jika stres kerja semakin meningkat maka *turnover intention* akan meningkat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis pertama menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan di PT BPR Indra Candra Singaraja. Menurut hasil uji hipotesis (uji-t) dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) di PT BPR Indra Candra Singaraja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berat atau tinggi beban kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka keinginan karyawan untuk berpindah tempat bekerja (*turnover intention*) semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh *Theory Job Demand Resources (JD-R)*. *Job Demand Resource* merupakan suatu model yang secara langsung mempengaruhi kondisi *well being* dari masing-masing karyawan dari berbagai jenis pekerjaan. Beban kerja menjadi salah satu yang mencerminkan prinsip dari teori JD-R, yang dimana dengan adanya beban kerja yang tinggi dapat berpengaruh secara negative terkait kesejahteraan fisiologis individu. Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi pemutusan hubungan kerja dan mengakibatkan penurunan proaktif.

Jika karyawan memiliki beban kerja yang besar, maka terlintas untuk melakukan *turnover intention* sehingga dapat meningkatkan perpindahan pengajar. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Agustin, 2022) yang menyampaikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian (Kurniawati, 2019) memiliki hasil bahwa beban kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Overtime* Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu *Overtime* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan di PT BPR Indra Candra Singaraja. Hasil penelitian ini melalui hipotesis (uji-t) menyatakan bahwa variabel *overtime* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan di PT BPR Indra Candra Singaraja. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi *overtime* yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini didukung oleh *Theory Job Demand Resources (JD-R)*. *Job Demand Resource* merupakan suatu model yang secara langsung mempengaruhi kondisi *well being* dari masing-masing karyawan. *Overtime* menjadi salah satu yang mencerminkan prinsip dari teori JD-R, yang dimana dengan adanya beban kerja yang tinggi maka menjadi tuntutan pekerjaan secara negatif mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisiologis individu. Tuntutan dari adanya *overtime* yang tinggi dapat mempengaruhi pemutusan hubungan kerja dan mengakibatkan pengurangan komitmen dari karyawan.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa terlalu berlebihan dalam bekerja melakukan tugas maka akan terjadi kelelahan yang dialami oleh karyawan, sehingga karyawan tersebut merasa tidak betah bekerja dan melakukan *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Tan, K.-L., Sim et al., (2020) menunjukkan bahwa *overtime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Primaturi (2022) menyatakan *overtime* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan di PT BPR Indra Candra Singaraja. Selaras dengan hasil penelitian ini melalui uji hipotesis (uji-t) menyatakan bahwa variabel stres kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan di PT BPR Indra Candra Singaraja. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk melakukan pemutusan kontrak kerja (*turnover intention*.)

Hasil penelitian ini didukung oleh *Theory Job Demand Resources (JD-R)*. *Job Demand Resource* merupakan suatu model yang secara langsung mempengaruhi kondisi *well being* dari masing-masing karyawan dari berbagai jenis pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan stres kerja 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 serta kerja dapat berpengaruh mulai dari pemutusan hubungan kerja, memiliki niat untuk mengundurkan diri dan pengurangan komitmen atau penurunan proaktif.

Stress kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*, yang dimana jika karyawan memiliki tingkat stress kerja yang tinggi maka karyawan tersebut lebih memilih untuk melakukan *turnover intention*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pamungkas, 2022) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Fikri, 2020) memiliki hasil bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan dalam penelitian ini yaitu; beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; *overtime* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu, beban kerja, *overtime*, dan stress kerja. Sehingga diharapkan untuk dapat menambah variabel lain seperti, tuntutan peran, peraturan kerja, manajemen waktu, dan lingkungan kerja untuk bisa menyempurnakan hasil penelitian ini. Selalu mengikuti perkembangan di dunia manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Y., & Santoso, J. B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariguna). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*.
- Amaliyah, I., & Solikhah, B. (2019). Pengaruh Kinerja Lingkungan dan Karakteristik Corporate Governance Terhadap Pengungkapan Emisi Karbon. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 2(2), 129–141.
- Deswastra, D., & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>

- Fahrizal AA, 2019. "Pengertian Stres" dalam Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Anestesi Di Ruang Operasi Bab II (hlm. 8-21). Yogyakarta: Politeknik Kesehatan Yogyakarta
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23. <http://jip.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1101>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*.
- Fitriantini, Rini, Agusdin, dan Nurmawanti Siti. 2020. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram" dalam: Jurnal Distribusi, 8(1), 23-38.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jafar, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. (Vol. 151, Issue 2).
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2018). Panduan praktis menyusun analisis bebankerja (Andriansyah (ed.)). Raih Asa Sukses.
- Makkira, Makkira et al. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep." *Amkop Management Accounting Review (AMAR)* 2(1): 20–27.
- Nasution, S. A. (2022). Perbedaan Stres Kerja antara Karyawan yang Tinggal dengan Keluarga dan yang Berjauhan di PT. Sampoerna Agro Tbk Sumsel (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Prasadja, R. (2019). *Human Capital Management*.
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sutagana, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R. I., Octiva, C. S., & Setyawasih, R. (2023). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), 183–203. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i1.4687>

- Steven, H.J dan A.P. Prasetio. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* 5(1): 78-88
- Steven Wheatley, 2019, *The Idea of International Human Rights Law*, Oxford University Press, United Kingdom
- Sutagana, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R. I., Octiva, C. S., & Setyawasih, R. (2023). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), 183–203. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i1.4687>
- Tan, K.-L., Sim, P.-L., Goh, F. -q., Leong, C.-M., & Ting, H. (2020). Overwork and overtime on turnover intention in non-luxury hotel: Do incentives matter? *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 397–414. <https://doi.org/09-2019-0104>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres kerja*. Qiara Media.
- Yuliharsi, E., & Haze, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Anggota Polisi Dilingkungan Polres Bukit Tinggi. *Ekonomi*, Vol 23.