

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI
STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Mirota Batik Yogyakarta)**

Ernawati¹, Prayekti², Jajuk Herawati^{3*}

Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Email 1: ernawati.se116@gmail.com
Email 2: vekti@ustjogja.ac.id
Email 3: jajuk.herawati@ustjogja.ac.id

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja, stress kerja terhadap tingkat perputaran karyawan, pengaruh beban kerja terhadap perputaran karyawan serta pengaruh beban kerja terhadap tingkat perputaran karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan Mirota Batik Yogyakarta. metode analisis menggunakan regresi, t test dan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap stress kerja, stress kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap perputaran karyawan, serta beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap tingkat perputaran kerja melalui variabel stress kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Tingkat Perputaran Karyawan, Mirota Batik Yogyakarta

Abstract

The purpose of this study is to describe: (1) the influence of workload on work stress; (2)the influence of job stress on turnover intention; (3) the effect of workload on turnover intention; (4) the effect of workload on turnover intention through work stress as intervening variable. This research is a quantitative research. The population in this research is employees of "Mirota Batik in Yogyakarta" Data collection is done by kuisoner method. Data analysis technique used is regression technique supported by, t test, path analysis test and classical assumption test with SPSS 18.00 for windows application. The result of data analysis with significance 0,05 show that work load have a significant positive effect to work stress, work stress have a significant positive effect on turnover intention, work load, positively significant influence to turnover intention, and work load positively significant to turnover intention through work stress as intervening variable.

Keywords: Workload, Working Stress And Turnover Intention

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan di Mirota Batik Jl. Jend A Yani No 9 (depan pasar Beringharjo) Yogyakarta. Tempat ini menyediakan berbagai jenis kerajinan unik khas Yogyakarta, seperti berbagai benda bahan berbahan batik, wayang, patung, miniatur candi, gelang, kalung, bahkan mainan anak yang berciri khas jogja. Mirota Batik Yogyakarta terdapat karyawan sumber daya manusia yang relatif banyak yang dibutuhkan di dalamnya. Sesuai dengan gaji yang di berikan terhadap setiap karyawan. Lingkungan mengalami perubahan yang penuh dengan ketidakpastian. Hal tersebut berdampak terhadap karyawan, karyawan juga harus

dapat beradaptasi dalam segala kondisi, karena jika tidak maka akan menjadikan karyawan stress.

Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Artinya karyawan lebih memilih untuk mengundurkan diri (*Turnover intention*) dari perusahaan dan memilih pekerjaan yang lebih baik lagi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Manurung dan Ratnawati, 2012) menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. *Turnover* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (fawzy, 2012). *Turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh stress kerja, melainkan juga dapat dipengaruhi adanya beban kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Irvianti dan Verina, 2015), hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *turnover intention*. Menurut Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Turnover intention

Intensi (*intention*) adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Beban kerja

Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Stress Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2001:200).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja

Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Ilyas, 2000). Penelitian yang dilakukan oleh (Tri Suryaningrum, 2015) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja perawat RS PKU Muhammadiyah.

H1: Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja

Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Mangkunegara (2009:157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang meningkat akan berpengaruh pada meningkatnya *Turnover intention*, hal ini sesuai dengan penelitian dari

Manurung dan Ratnawati (2013) dimana ditemukan hasil bahwa *Turnover intention* pada karyawan berhubungan positif dengan stres kerja.

H2: Stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Seperti yang diungkapkan oleh Munandar (2001). Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Irvianti dan Verina (2015) melakukan penelitian pada karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *turnover intention*.

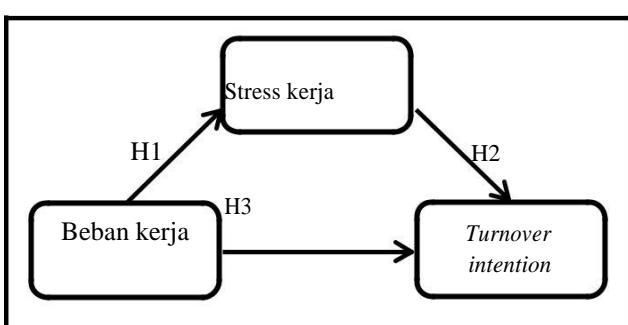
H3: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan

Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan untuk karyawan. Sejumlah peneliti telah mengidentifikasi hubungan positif antara beban kerja dan *turnover intention*. Menurut Quereshi et.al, 2013 (dalam Fuhasari, 2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, serta stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian tersebut mengasumsikan bahwa stres kerja memainkan peran tengah antara beban kerja dan *turnover intention*. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja yang positif terkait dengan keinginan *turnover* karyawan. Beban kerja yang rasional adalah *win-win situation* bagi perusahaan. Hasil studi memberikan bukti empiris, karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ketika mereka merasakan beban yang berlebihan.

H4: Beban kerja berpengaruh positif *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening

Kerangka Pikir Penelitian



METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Beban kerja

Seperti yang dikatakan oleh Munandar (2001), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian

yang telah dilakukan oleh Putra (2012) yang meliputi: 1) Target yang harus dicapai; 2) kondisi pekerjaan; 3) penggunaan waktu kerja; 4) standar pekerjaan.

Stress Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2001:200). Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Hadyana (2008:375), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu: 1) Indikator pada psikologis, meliputi: cepat tersinggung, banyak melamun; 2) indikator pada fisik, meliputi: mudah lelah secara fisik, pusing kepala; 3) indikator pada perilaku, meliputi: menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

Turnover intention

Menurut Abelson (1987) *turnover intention* adalah suatu keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain. Adapun indikator untuk mengukur *turnover intention* menurut Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013) yang meliputi: 1) Pikiran untuk keluar; 2) keinginan untuk mencari lowongan; 3) adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2007:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Mirota Batik Jl. Jend A Yani No 9 (depan pasar Beringharjo) Yogyakarta yang kurang lebih berjumlah 250 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2007:116). Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan perhitungan Slovin. Rumus Slovin dipakai dikarenakan populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan telah diketahui secara pasti. Sampel dalam penelitian ini sesuai perhitungan rumus Slovin adalah berjumlah 71 orang.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan data Primer. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan Mirota Batik Jl. Jend A Yani No 9 (depan pasar Beringharjo) Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Kuisioner.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Syarat umum untuk dianggap valid dilihat dari ketentuan nilai r hitung dan r tabel dan jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011: 52). r tabel diperoleh dengan cara $(df) = n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan alpha 5%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Suatu instrumen atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dengan 0,900, (Ghozali, 2011-58).

Uji Hipotesis

Analisis Jalur

Menurut Ghazali (2011), analisis jalur memerlukan syarat yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval. Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan variabel beban kerja *terhadap turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel *intervening*.

Uji t (uji parsial)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$).

Uji f (uji secara bersama-sama)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini mencari seberapa besar sumbangan (kontribusi).

Variabel terkait dalam bentuk presentase (Ghozali, 2011:178). Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai dependen. Nilai R^2 ini akan mempunyai range antara 0 sampai 1.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memberikan nilai r hitung > r tabel dimana r tabel sebesar 0,2335, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Begitu juga uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memberikan koefisien reliabilitas dengan nilai Cronbach alpha > 0,60. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir-butir pertanyaan yang ada pada kuesioner dinyatakan reliabel. Yang berarti juga bahwa kuesioner ini memiliki konsistensi yang apabila dilakukan pengukuran dalam waktu dan model yang berbeda tetap konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasar hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,052 yang diperoleh model regresi lebih besar dari α 0,05, berarti berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Berdasar hasil olah data, dapat dilihat nilai VIF variabel bebas memiliki nilai VIF $1,071 < 10$ dan nilai Tolerance $0,933 > 0,1$. Sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresinya dapat digunakan.

Uji Heterokedastisitas

Berdasar hasil uji heteroskedastisitas diperoleh bahwa ada variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

ANALISIS

Analisis Regresi Berganda

Model Persamaan Regresi 1

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel beban kerja terhadap variabel stress kerja terdapat pada tabel sebagai berikut:

Persamaan Regresi Model 1			
Standardized Coefficients			
Model	Beta	Sig	Keterangan
BK	0,245	0,040	Positif Signifikan

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Keterangan :

Z = Stress Kerja

X = Beban Kerja

Pada persamaan regresi di atas ditunjukkan nilai *coefisien beta* variabel beban kerja bernilai positif signifikan, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja diikuti kenaikan variabel stress kerja.

Model Persamaan Regresi 2

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel stress kerja terhadap variabel *turnover intention* terdapat pada table sebagai berikut:

Persamaan Regresi Model 2			
Standardized Coefficients			
Model	Beta	Sig	Keterangan
SK	0,447	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = *Turnover Intention*

Z = Stress Kerja

Pada persamaan regresi di atas ditunjukkan nilai *coefisien beta* variabel stress kerja bernilai positif signifikan, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel stress kerja diikuti kenaikan variabel *turnover intention*.

Model Persamaan Regresi 3

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel beban kerja terhadap variabel *turnover intention* terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Persamaan Regresi Model 3			
Standardized Coefficients			
Model	Beta	Sig	Keterangan
SK	0,420	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

Keterangan :

Y = Turnover Intention

X = Beban Kerja

Pada persamaan regresi di atas ditunjukkan nilai *coefisien beta* variabel beban kerja bernilai positif signifikan, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja diikuti kenaikan variabel *turnover intention*.

Uji Hipotesis

Sebelum diuji hipotesis sudah dilakukan uji asumsi klasik. Pada uji Normalitas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal dengan nilai sig Kolmogorov-Smirnov test sebesar 0,052, lebih besar dari 0,05. Pada uji Multikolinieritas dapat dilihat bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas dengan nilai tolerance sebesar 0,933 dan nilai VIF sebesar 1,071. Dan pada uji Heterokedastisitas juga dapat dilihat bahwa model regresi tidak terdapat heterokedastisitas dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Berikut uji t dari 4 hipotesis:

Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja Pengujian hipotesis satu menggunakan uji t yang dilakukan untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada Mirota Batik Yogyakarta. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada tabel

Hasil Uji t			
Coefficients			
Beta	T	sig.	Ket
(Constant) 19,701	6,819	,000	Positif
BK ,245	2,095	,030	Positif

Sumber : Data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil olah data variabel nilai tukar memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,095 > 1.99547$) dengan probabilitas (0,040) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention.

Pengujian hipotesis dua menggunakan uji t yang dilakukan untuk melihat pengaruh Stress kerja terhadap *Turnover intention* Mirota Batik Yogyakarta. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada tabel berikut:

Hasil Uji t			
Coefficients			
Beta	T	sig.	Ket
(Constant) 13,117	4,533	,000	Positif
SK ,447	4,153	,000	Positif

Sumber : Data diolah, 2017. Lampiran 8

Berdasarkan hasil olah data variabel Stress kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,153 > 1.99547$) dengan probabilitas (.000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H1 diterima dan Ho ditolak, artinya variabel stress kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel *turnover intention* karyawan Mirota Batik Yogyakarta.

Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

Pengujian hipotesis satu menggunakan uji t yang dilakukan untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* Mirota Batik Yogyakarta. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada tabel berikut:

Hasil Uji t			
Coefficients			
Beta	T	sig.	Ket
(Constant) 14,344	5,115	,000	Positif
BK	0,420	3,846	,000
			Positif

Berdasarkan hasil olah data variabel Beban kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,846 > 1.99547$) dengan probabilitas (.000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H1 diterima dan Ho ditolak, artinya variabel Beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel *Turnover intention* Mirota Batik Yogyakarta.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada karyawan Mirota Batik Yogyakarta. Artinya semakin tinggi Beban kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat Stress kerja seorang karyawan. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,095 > 1.99547$), dengan nilai probabilitas (0,040) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Hasil uji hipotesis dua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Mirota Batik Yogyakarta. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang di rasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention*. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,153 > 1.99547$), dengan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Hasil uji hipotesis tiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Mirota Batik Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention*, terbukti. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,846 > 1.99547$), dengan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Hasil pengujian hipotesis empat dengan menggunakan analisis jalur dalam penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Mirota Batik Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis jalur *path* yang memiliki nilai sebesar 0,529 dan memiliki nilai 2,14845182, lebih besar dari t tabel 1,99601.

PENUTUP

KESIMPULAN

Dari hasil analisis pada bab IV sebelumnya maka diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

- a. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan "Mirota Batik Yogyakarta", hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,095 > 1.99547$) dengan probabilitas (0,040) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
- b. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan "Mirota Batik Yogyakarta", hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung

- lebih besar dari t-tabel ($4,153 > 1.99547$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05
- c. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan “Mirota Batik Yogyakarta”, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-tabel ($3,846 > 1.99547$), dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05
 - d. Hasil pengujian analisis jalur dalam penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening didapat kesimpulan bahwa nilai koefisien intervening $2,14845182$, lebih besar dari t tabel $1,99601$.

SARAN

Adapun saran yang dapat diajukan oleh peneliti sebagai berikut :

- a. Pihak manajemen Mirota Batik Yogyakarta sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang dapat mengakibatkan *turnover intention*. Hal tersebut penting karena beban kerja dan stress kerja yang terlalu banyak maupun sedikit dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan Mirota Batik Yogyakarta.
- b. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. 1987. Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of applied psychology*, 72 (3), 382-386.
- Ambarwati, Diah. 2014. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Perawat IGD dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating Studi pada RSUP Dr. Kariadi Semarang . Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Cipta. 2013. “Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan”. Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Dwiningtyas, 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang”.
- Fawzy, Azziza Gusta. “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya”. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Fuhasari, Lilla., 2016 “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)”.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : BP Diponegoro.
- Harjadi, Sarjono dan Winda Julianita. 2011. *SPSS VS Lisrel: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

- Ilyas, Yaslis. 2000. *Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode dan Formula)*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok.
- Irvianti, Verina. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Jurnal Manajemen*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Kuncoro, Mudjarat. 2007. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Manurung, M. T., Intan ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang". Dalam *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1 No. 2 Hal 145-157 Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2001. *human resource management*. Jakarta: salemba empat.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Murdijanto dan Wibisono, S. 2010. *Metode Kuantitatif*. Jember: Universitas Jember Pascasarjana.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Nurhendar, Siti. 2007. "Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu semarang)". Semarang.
- Prihatini, Lilis D. 2007. Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Thesis*. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok".
- Riduwan. 2004. *Metode Teknik dan Penyusunan Tesis*. Bandung: Alfabeta. Robbins, Stephen. P. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen PP. and Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*, 13th Edition. London: Pearson International Edition.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Adi Offset.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Sevilla, Consuelo G. et. al 2007. *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Shaw, Jason D, Delery, John E, Jenkins, G. Douglas Jr, and Gupta, Nina. 1998. Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover. *Academy of Management Journal*, Vol. 41, No.5, October, pp.511-525.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. "Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, edisi pertama, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Zeffane, Rachid. 1994. Understanding Employee Turnover : The Need for Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, Vol. 15, No. 9.