

PENGARUH BEBAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MILLENIA SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF WORKLOAD AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON TURNOVER INTENTION THROUGH WORK STRESS AS AN INTERVENING VARIABLE IN EMPLOYEES OF PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MILLENIA NORTH SULAWESI

Oleh:

Sittinur H. Wanboko¹

Bernhard Tewel²

Rita N. Taroreh³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹Sittinurhazanahwanboko@gmail.com

²bernhardtewel@unsrat.ac.id

³rita.taroreh@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan *path analysis* dengan software SmartPLS. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara, iklim organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap stress kerja pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Millenia. Iklim organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Millenia. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi oleh stress kerja pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Iklim organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi oleh stress kerja pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara.

Kata Kunci: beban kerja, iklim organisasi, stress kerja, turnover intention

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of workload and organizational climate on turnover intention through work stress as an intervening variable for PT. Bank Perkreditan Rakyat MilleniaNorth Sulawesi. This research is a type of associative research with data analysis techniques using path analysis with SmartPLS software. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The results showed that workload had a significant positive effect on work stress for PT. BPR Millenia North Sulawesi, organizational climate has no significant negative effect on work stress on employees of PT. BPR Millenia North Sulawesi. Workload has a significant positive effect on employee turnover intention of PT. BPR Millenia. Organizational climate has no significant negative effect on employee turnover intention of PT. BPR Millenia North Sulawesi. Work stress has a significant positive effect on employee turnover intention of PT. BPR Millenia. Workload has a significant positive effect on turnover intention mediated by work stress on PT. BPR Millenia North Sulawesi. Organizational climate has no significant negative effect on turnover intention mediated by work stress on employees of PT. BPR Millenia North Sulawesi.

Keywords: workload, organizational climate, work stress, turnover intention.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di zaman globalisasi ini, sejumlah orang bekerjasama untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki akses yang sama ke sumber daya yang tersedia bagi mereka. Di masa ini tuntutan perkembangan dalam berbisnis tidak diukur dari produk barang dan jasa saja, apapun aspek yang secara internal dan eksternal juga sehingga

perusahaan tetap eksis di era kemajuan bisnis saat ini. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sebuah perusahaan harus menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik, sehingga karyawan yang kompeten, tidak memiliki keinginan untuk pindah atau memilih keluar dari perusahaan (*turnover intention*) karena merasa tidak diurus oleh perusahaan seperti adanya perasaan bahwa kebutuhan dan keinginannya tidak dapat dipenuhi selama bekerja di dalam perusahaan.

Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya harus berurusan dengan sejumlah masalah, beberapa di antaranya berkaitan dengan sumber daya manusia, Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan termasuk niat untuk keluar. Varshney (2014) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah sudut pandang pribadi anggota organisasi untuk meninggalkan posisinya saat ini untuk mencari peluang baru. Banyak faktor yang dapat menyebabkan niat karyawan dalam organisasi untuk melakukan *turnover*, salah satunya adalah stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berat dan lingkungan kerja non fisik (Wijono, 2010:148), Iklim organisasi dan lingkungan kerja non fisik biasanya sering disamakan. Menurut Davis dan Neustrom dalam Yasa dan Dewi (2019), stres kerja berarti seseorang menghadapi berbagai jenis masalah yang dapat mempengaruhi pola berpikir dan tingkat emosi. Melalui manajemen stres yang efektif dan sesuai dengan keadaan serta faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, maka stres kerja dapat dihindari dan perkembangannya dapat dicegah. Prawaty (2020) menyatakan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

Kasmir (2016:40) mendefinisikan beban kerja (*workload*) merupakan perbandingan antara keseluruhan waktu yang digunakan dalam bekerja dengan waktu standar pekerjaan. Beban kerja yang diberikan perusahaan harus sesuai efisien dan efektifitas operasional perusahaan. Menurut Ramadhani (2022), beban kerja (*workload*) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja tidak bisa dihilangkan, setidaknya beban kerja bisa dikurangi sehingga tingkat terjadinya keinginan berpindah bisa dikurangi.

Faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini yaitu iklim organisasi. Fey dan Beamish dalam Suhanto (2009) menyatakan iklim organisasi bertujuan untuk menunjukkan sekilas mengenai segala kondisi dalam dalam organisasi dalam kurun waktu tertentu. Anditayanuar (2021) menyatakan bahwa Iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil survey *Pricewaterhouse Coopers* (PwC) Indonesia (Fatimah, 2021) menunjukkan keluar masuk karyawan di sektor perbankan sebanyak 15% sedangkan pada industri nonperbankan hanya pada 8% yang artinya *turnover intention* pada sektor perbankan 2 kali lipat dibandingkan dengan sektor lainnya. *Turnover intention* sendiri memiliki dampak yang merugikan bagi sebuah perusahaan. Adapun beberapa masalah yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* dapat terjadi pada karyawan di sektor perbankan, diantaranya yaitu masalah stres kerja yang dapat dirasakan oleh siapapun dan dari bidang apapun. Hal ini tak menutup kemungkinan dapat dirasakan juga oleh karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara.

Karyawan perbankan sangatlah rentan untuk dapat mengalami stress disebabkan oleh adanya kompetisi dalam lingkungan organisasi, keadaan internal dalam lingkungan organisasi dan adanya beban kerja berupa tuntutan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada nasabahnya dan harus memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh bank, ditambah lagi kurangnya kerjasama antara atasan dan karyawan. Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara, terdapat adanya beban kerja dirasakan oleh karyawan berupa tuntutan yang tinggi dan pencapaian target dari devisi-devisi, seperti karyawan devisi operasional yang harus menyelesaikan target pekerjaannya yang harus selesai dalam setiap satu hari kerja, serta devisi marketing yang ditugaskan untuk mencari nasabah baru dan melakukan penagihan kepada nasabah perbulan, belum lagi adanya tanggal-tanggal tertentu dalam bulan berjalan yang menjadi hari-hari sibuk karyawan dalam melayani nasabah, yang biasanya terdapat pada setiap akhir bulan. Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi awal, nasabah PT. BPR Millenia Sulawesi Utara mencapai 2.509 periode 2022 yang hal tersebut merupakan angka yang besar yang juga dapat berpengaruh pada tingginya tingkat aktivitas kerja karyawan di tempat kerja. Adanya masalah-masalah mengenai beban kerja dan tingginya kompetisi di dalam lingkungan kerja tersebut memicu timbulnya stress kerja bahkan dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk mencari tempat kerja yang baru. Berdasarkan dengan hasil survei dan permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara, maka dilakukan penelitian ini “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Beban Kerja terhadap Stres Kerja karyawan Perkreditan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara
2. Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara
3. Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara
4. Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara

5. Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara
6. Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi Stress Kerja pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara
7. Iklim organisasi terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi Stress Kerja pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida dan Hartono (2015:1), Manajemen Sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Turnover Intention

Sopiah dan Sangadji (2018:208) berpendapat bahwa *Turnover intention* merupakan niat karyawan untuk meninggalkan satu perusahaan ke perusahaan lain. Indikator dari turnover intention yaitu tingkat absensi tinggi, malas bekerja, meningkatnya frekuensi melanggar aturan perusahaan, cenderung mengkonfrontasi atasan dengan keluhan tentang kebijakan perusahaan dan berkurangnya dedikasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Stres Kerja

Rivai dalam Bawawa, Lengkong, dan Taroreh (2021) mengatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan pada kondisi fisik dan psikis yang mempengaruhi pada emosi, proses berpikir, serta kondisi seorang karyawan. Indikator dari stress kerja yaitu gejala fisiologis seperti perubahan pada metabolisme tubuh, sakit kepala dan sebagainya, gejala psikologis dimana merasa cemas dan emosinya cepat berubah, gejala perilaku atau perubahan sikap karyawan dalam bekerja.

Beban Kerja

Beban kerja, seperti yang didefinisikan oleh Mahawati (2021:5), adalah jumlah pekerjaan fisik dan mental yang menjadi tanggung jawab karyawan. Indikator dari beban kerja yaitu kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, dan tujuan yang ingin dicapai.

Iklim Organisasi

Wirawan dalam Lompoliu, Nelwan, dan Lengkong (2020) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Indikator Iklim organisasi yaitu, perilaku pimpinan terhadap bawahan, kepercayaan, dukungan, kejujuran, komunikasi, adaptasi atau kemandirian, dan risiko bagi para profesional.

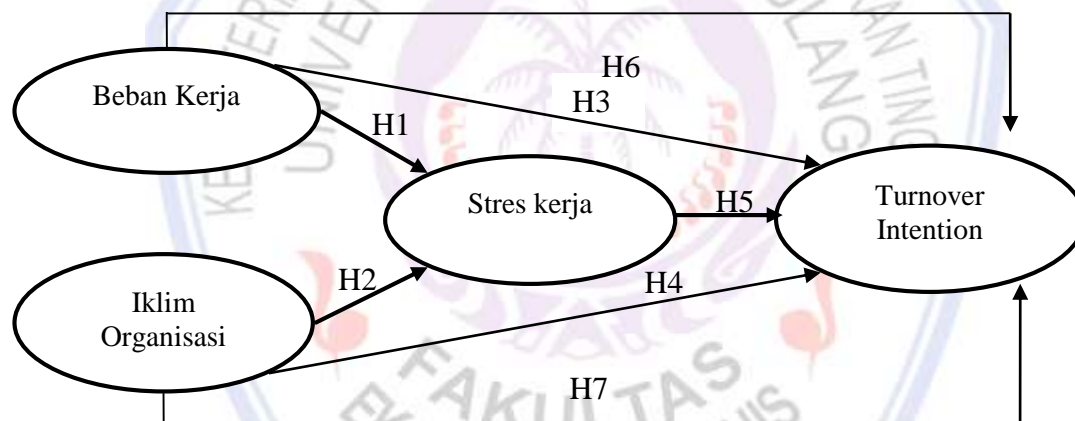
Penelitian Terdahulu

Penelitian Anditayanuar (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari adanya beban kerja, stres kerja, dan iklim organisasi melalui kepuasan kerja atas keinginan berpindah pada generasi millennial. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 138 pegawai tetap generasi milenial yang bekerja pada sektor perbankan di Jakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai tetap generasi milenial yang bekerja pada sektor perbankan di Jakarta dengan data yang dihimpun sebanyak 138 responden menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang didukung oleh aplikasi SPSS 21 dan AMOS 22. Hasil menunjukkan bahwa kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention. Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention. Iklim organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Turnover Intention. Beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Iklim organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Beban Kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. Stres Kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. Iklim Organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.

Penelitian Amelia (2020) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik melalui stres kerja terhadap turnover intention karyawan Bagian Pengolahan PT Mitratani Dua Tujuh Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Pengolahan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sejumlah 1000 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik simple random sampling sejumlah 100 orang yang merupakan 10% dari jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu path analysis (analisis jalur) dengan variabel bebas beban kerja dan lingkungan kerja non fisik, variabel terikat turnover intention serta variabel intervening stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja sedangkan lingkungan kerja non fisik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya beban kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention sedangkan lingkungan kerja non fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Namun, beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap turnover intention melalui stres kerja. Apabila dianalisis lebih lanjut, pengaruh tidak langsung lebih kecil persentasenya daripada pengaruh langsung, hal ini menunjukkan bahwa variabel mediasi kurang memiliki pengaruh.

Penelitian Djamil, Sutawijaya dan Irawan (2018) bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention melalui stres kerja. Fakta bahwa tingginya tingkat turnover PT. APL Logistics DC Cakung Tahun 2013-2015. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis jalur dengan alat analisis Partial Least Square (PLS). Responden berjumlah 125 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Job Stress, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Job Stress.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stress Kerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara.
- H₂: Diduga Iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara
- H₃: Diduga Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara.
- H₄: Diduga Iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara.
- H₅: Diduga Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara.
- H₆: Diduga Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap hubungan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara
- H₇: Diduga Stres Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap hubungan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara

Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dan asosiasi kuantitatif adalah strategi penelitian, sesuai dengan tujuan dan bentuk kerangka konseptual. Menurut Rusiadi, Subiantoro, dan Hidayat (2016:12), penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pimpinan PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Utara sejumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau *total sampling* jenuh, sehingga besaran sampel yang digunakan yaitu 30 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer ini meliputi karakteristik responden, pendidikan, pendapatan, data turnover karyawan. Data sekunder adalah data penunjang dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait, jurnal dan *textbooks*.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer telah menggunakan kuesioner yang diedarkan pada responden sampel. Data sekunder diperoleh dengan mempelajari dokumen perusahaan dan mengkaji literature terkait.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018:267) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sama atau tidaknya hasil pengukuran yang diperoleh pada beberapa pelaksanaan pengukuran, dengan syarat aspek yang diukur tidak mengalami perubahan (Sugiyono, 2018:322)

Teknik Analisis

Data yang perlu dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan partial least square (PLS) sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian. PLS merupakan teknik analisis yang kuat karena dapat digunakan dengan skala data apapun, tidak memerlukan banyak asumsi, dan tidak memerlukan ukuran sampel yang besar. Selain berfungsi sebagai konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan atau menguji hipotesis (Ghozali, 2008:12). Analisa pada PLS dilakukan dengan 3 tahap: 1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) 2. Evaluasi Model Structural (*Inner Model*) 3. Pengujian Hipotesis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)****Convergen Validity**

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Rule of thumb yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015).

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki diatas 0,5 sehingga semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 1. AVE (Average Variant Extracted)

Variabel/kontruk	Average Variant Extracted (AVE)	Hasil Uji
Beban Kerja (X1)	0,752	Valid
Iklm Organisasi (X2)	0,759	Valid
Stres Kerja (Z)	0,798	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,748	Valid

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Discriminant Validity

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading. Rule of thumb yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai cross loading lebih besar dari 0,7. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *Discriminant Validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel/Konstruk	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Hasil Uji
Beban Kerja (X1)	0,934	0,948	Valid
Iklm Organisasi (X2)	0,960	0,966	Valid
Stres Kerja (Z)	0,937	0,952	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,932	0,947	Valid

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 3. Nilai R-Square dan Adjusted R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Stres Kerja	0,867	0,857
<i>Turnover Intention</i>	0,949	0,944

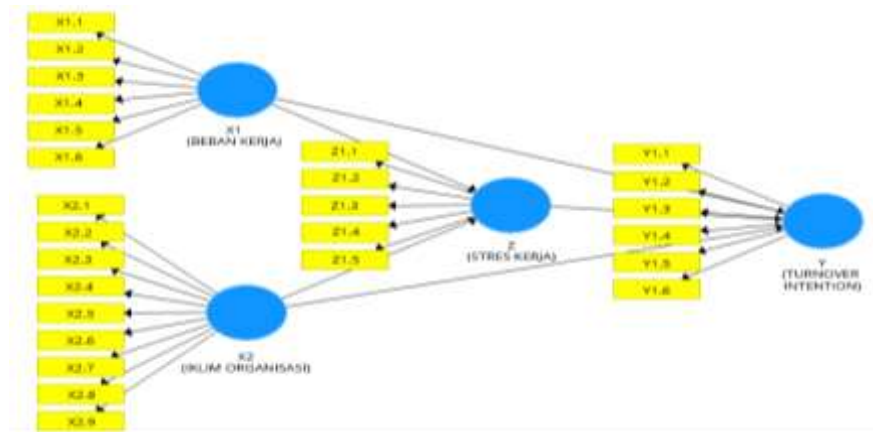
Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel X (beban kerja dan Iklm organisasi) berpengaruh terhadap Stres kerja sebesar 0,867 atau 86,70% dan 13,30% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kemudian pada variabel *Turnover intention* menunjukkan adanya pengaruh variabel X sebesar 0,949 atau 94,90% dan sisanya 5,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi

pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 4.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar path coefficient berikut ini.



Gambar. 1 Path Coefficient
 Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Pengujian Hipotesis Pengaruh langsung
Tabel 4. Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,710	0,744	0,202	3,520	0,000
Iklm Organisasi -> Stres Kerja	-0,241	-0,212	0,213	1,134	0,257
Beban Kerja -> Turnover Intention	0,669	0,693	0,170	3,945	0,000
Iklm Organisasi -> Turnover Intention	-0,289	-0,270	0,177	1,633	0,103
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,750	0,753	0,123	6,099	0,000

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dinyatakan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,710. Menunjukkan arah positif jika beban kerja bertambah satu-satuan maka stress kerja akan meningkat sebesar 0,710 satuan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Jadi, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja diterima.
2. Pengaruh Iklm organisasi terhadap stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0,241. Menunjukkan arah negatif jika Iklm organisasi dalam organisasi baik satu-satuan maka stress kerja akan berkurang sebesar -0,241 satuan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0,257 > 0,05$, berarti Iklm organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Jadi, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Iklm organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja ditolak.
3. Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention mempunyai koefisien jalur sebesar 0,669. Menunjukkan arah positif jika beban kerja bertambah satu-satuan maka turnover intention akan meningkat sebesar 0,669 satuan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Jadi, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention diterima.
4. Pengaruh iklm organisasi terhadap turnover intention mempunyai koefisien jalur sebesar -0,289. Menunjukkan arah negatif jika Iklm organisasi dalam organisasi baik satu-satuan maka turnover intention

akan berkurang sebesar -0,289 satuan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0,103 > 0,05$, berarti Iklim organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Jadi, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* ditolak.

- Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,750. Menunjukkan arah positif jika stress kerja bertambah satu-satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,750 satuan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Jadi, hipotesis 5 yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* diterima.

Pengujian Secara Tidak Langsung

Tabel 5. *Specific Indirect Effects*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,533	0,555	0,159	3,343	0,001
Iklim Organisasi -> Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	-0,181	-0,166	0,169	1,073	0,284

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dinyatakan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

- Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dimediasi stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,533. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa stress kerja memediasi secara positif signifikan terhadap hubungan beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Jadi, hipotesis 6 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi oleh stress kerja diterima.
- Pengaruh Iklim organisasi terhadap *turnover intention* dimediasi stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0,181. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0,284 > 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa stress kerja memediasi secara negatif tidak signifikan terhadap hubungan Iklim organisasi *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Jadi, hipotesis 7 yang menyatakan bahwa Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi oleh stress kerja ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban berpengaruh signifikan terhadap stress kerja yang dinilai koefisien jalur sebesar 0,710. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t hitung sebesar 3,343, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($3,343 > 1,96$). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Amelia (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang tinggi sehingga mengakibatkan timbulnya stress kerja yang dirasakan karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara agar dapat memperhatikan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stress Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja yang dinilai koefisien jalur sebesar -0,241. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,257 > 0,05$, dengan nilai t hitung sebesar 1,134, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,134 < 1,96$). Hal ini berarti Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Simanjuntak (2021) yang menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja karyawan, yang dalam penelitian ini Iklim organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stress kerja. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa hubungan antarkaryawan, hubungan karyawan dengan atasan,

support di dalam organisasi, dan faktor lain dalam Iklim organisasi pada PT. BPR Millenia terjaga dengan baik sehingga tidak memicu karyawan untuk mengalami stress dalam bekerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban berpengaruh signifikan terhadap stress kerja yang dinilai koefisien jalur sebesar 0,669. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t hitung sebesar 3,945, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($3,945 > 1.96$). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Nursanti dkk (2022) dimana beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa tingginya beban kerja menimbulkan adanya niat karyawan untuk mencari pekerjaan baru atau bertempat tempat kerja. Diharapkan kepada PT. BPR Millenia agar dapat menyesuaikan jumlah beban kerja yang diberikan kepada karyawan dengan kemampuan yang mereka miliki, agar tidak memicu terjadinya turnover karyawan yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dinilai koefisien jalur sebesar -0,289. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,103 > 0,05$, dengan nilai t hitung sebesar 1,134, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,134 < 1.96$). Hal ini berarti Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan penelitian yang dilakukan Wibowo (2021), iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan, yang dalam penelitian ini Iklim organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa niat untuk berpindah tempat kerja pada karyawan PT. BPR Millenia tidak disebabkan karena adanya kondisi Iklim organisasi yang tidak sehat di dalam perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* dimediasi Stress Kerja

Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dimediasi stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,533. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0,001 < 0,05$, dengan nilai t hitung sebesar 3,343 dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($3,343 > 1.96$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi oleh stress kerja pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan dilakukan Hasanah (2022) menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* perawat melalui stress kerja sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dimediasi Stress Kerja

Pengaruh Iklim organisasi terhadap *turnover intention* dimediasi stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0,181. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0,284 > 0,05$, dengan nilai t hitung sebesar 1,073 dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,073 < 1.96$). Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi oleh stress kerja pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa Iklim organisasi pada PT. BPR Millenia Sulawesi Utara tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk bertempat dan mencari pekerjaan baru, yang diakibatkan karena Iklim organisasi yang tidak diinginkan karyawan yang dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan yang berujung pada intensi karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara.
2. Iklim organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap terhadap stress kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia

3. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara.
4. Iklim organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia
5. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara.
6. Stress kerja memediasi secara positif signifikan terhadap hubungan beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara.
7. Stress kerja memediasi secara negatif tidak signifikan terhadap hubungan Iklim organisasi *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Millenia Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. PT. BPR Millenia Sulawesi Utara agar memperhatikan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dan memperhatikan waktu kerja karyawan agar tidak adanya bekerja diluar waktu kerja untuk karyawan sehingga dapat mengurangi tinggi stress kerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan penelitian ini dengan variabel dan objek penelitian yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bidang Pengolahan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Skripsi*. Universitas Jember <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/100845> Diakses pada 05 Januari 2023
- Anditayanuar, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Tetap Tingkat Staf Generasi Millennial Yang Bekerja Pada Sektor Perbankan Di Jakarta). *Skripsi*. STIE Indonesia Banking School. <http://repository.ibs.ac.id/3974/> Diakses 05 Januari 2023
- Bawawa, A. A, Lengkong, V., & Taroreh, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. SIG Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 2, 785-795 <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/33750> Diakses pada 07 Januari 2023
- Djamil, M., Sutawijaya, H. A., & Irawan, S. (2018). The Influence of Climate Organization and Job Satisfaction for Turnover Intention through Work Stress of Employees PT. American President Line Logistics. *Internasional Journal of Managerial Studies and Research* 6 (1), 42-48. <https://www.joseheras.com/www/pdfs/ijmsr/v6-i1/6.pdf> Diakses pada 14 April 2023
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Ponorogo Press
- Fatihah, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. *Skripsi*. Palembang: UIN Raden Fatah Palembang. <http://repository.radenfatah.ac.id/19521/> Diakses pada 07 Januari 2023
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling. Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: UNDIP.
- Hasanah, U. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rumah Sakit Condong Catur. *Skripsi*. Yogyakarta: UPN Veteran Yogyakarta <http://eprints.upnyk.ac.id/27831/> Diakses pada 05 Januari 2023
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Nursanti, T. D., Lianto, V. A., Venir K. A., & Mardiyah, L. (2022). The Influence of Work Stress, Work Load and Work Environment on Turnover Intention Employees of Pt Jayamandiri Cirebon. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomika*. Vol. 15., No.1 <http://journal.ibs.ac.id/index.php/jime/article/view/299> Diakses pada 14 April 2023
- Lompoliu, W., Nelwan, O., & Lengkong, V. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, Vol. 8, No. 1, 554-564 <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/27903> Diakses pada 26 Februari 2023
- Prawaty, D. W. (2020). The Effect of Work Stress and Non-Physical Work Environment on Turnover Intentions through Job Satisfaction as a Variable Intervening for Employees of PT. MNC Sky Vision Tbk. *International of Journal and Review*, 7(9). https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.9_Sep2020/Abstract_IJRR0015.html Diakses pada 05 Januari 2023
- Ramadhani, H. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Administrasi PT. Sinar Gowa Sukses Kabupaten Gowa. *Skripsi*. Makassar: Politeknik ATI Makassar. https://lib.atim.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/ZWZiZDQyYjczZGNhN2JiNmE2ODBJYjQ0YjRhZDMwNDAwMDgzYWYzZg==.pdf Diakses pada 05 Januari 2023
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan:USU Press.
- Simanjuntak, K. C. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi stress kerja karyawan perkebunan PT.X. *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/24174>. Diakses pada 05 Januari 2023
- Sopiah & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Suhanto, E. (2009). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro <http://eprints.undip.ac.id/17248/> Diakses pada 26 Februari 2023
- Wibowo, A. (2021). The Effect of Workloads on Turnover Intention with Work Stress as Mediation and Social Support as Moderated Variables. *Journal of Applied Management*, Vol. 19, No. 2 <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1656> Diakses pada 07 Januari 2023
- Varshney, D. (2014). Impact of Self-Concept on Turnover Intention: an Empirical Study. *American International Journal of Contemporary Research*. Vol. 4, No. 10, 87-96 https://www.researchgate.net/publication/286937249_Impact_of_Self_Concept_on_Turnover_Intention_An_Empirical_Study Diakses pada 05 Januari 2023
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Media Group.
- Yasa, I. G. R & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol. 8, No. 3, 1203-1229. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/42046> Diakses pada 26 Februari 2023