

JUDUL : HUBUNGAN ANTARA *WORKLOAD* DENGAN *TURNOVER INTENTION* MELALUI *JOB STRESS* SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN PT X

Nama : Ananda Chika Adelia

Jurusan/Program Studi: Psikologi

Pembimbing: Dr. Drs. A.J.Tjahjoanggoro, M.Si. & Listyo Yuwanto, S.Psi., M.Psi.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam era globalisasi dimana teknologi sudah semakin canggih yang semakin menuntut sumber daya manusianya memiliki pengetahuan, semangat dan kedisiplinan untuk mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang ada pada suatu organisasi adalah *turnover* karyawan yang tinggi karena akan mengganggu efektifitas organisasi. Beban pekerjaan yang berlebih pada karyawan dapat menimbulkan stres dan akhirnya karyawan mempunyai kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Tujuan dari penelitian ini guna mengetahui hubungan beban kerja (*workload*) dengan *turnover intention* melalui stres kerja (*job stress*) sebagai mediator.

Subjek penelitian merupakan karyawan pada PT X divisi keuangan, dan berjumlah 67 subjek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional menggunakan alat ukur *Anticipated Turnover Scale* dari Hinsaw, Atwood, Gerber dan Erickson (1987) diadaptasi oleh Rosenkranz (2012), *Job Stress Questionnaire* pengembangan teori Robbins dan Judge (1998), NASA TLX (*NASA- Task Load Index*) oleh Hart dan Staveland (1981).

Hasil penelitian menemukan adanya hubungan tidak langsung *workload* terhadap *turnover intention* yang berarti mediator *job stress* berfungsi ($t = 2,915$ t hitung $> 1,96$). Dari hasil data empiris pada PT X tingkat *turnover intention* yang dimiliki sebesar 40,3% termasuk pada kategori sedang, tingkat *job stress* yang dimiliki sebesar 46,3% termasuk pada kategori rendah, dan tingkat *workload* yang dimiliki sebesar 37,3% termasuk pada kategori rendah. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif *workload* dengan *turnover intention* yang dimediasi oleh *job stress*. Saran yang dapat diberikan pada karyawan yaitu dapat memandang beban kerja dan stres kerja sebagai nilai yang positif atau tantangan positif yang akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Kata Kunci: *Workload, Job Stress, Turnover Intention*

TITLE : JOB STRESS AS MEDIATOR RELATIONSHIP BETWEEN
WORKLOAD WITH TURNOVER INTENTION ON EMPLOYEES

Name : Ananda Chika Adelia

Dicipline/Study Programme : Psychology

Contributor : Dr. Drs. A.J. Tjahjoanggoro, M.Si. & Listyo Yuwanto, S.Psi., M.Psi.

ABSTRACT

Human resources are an important part of the era of globalization which is characterized by advanced technology, which demands human resources to have knowledge, enthusiasm and discipline to achieve organizational goals. The problem that exists in an organization is high employee turnover because it will disrupt the effectiveness of the organization. Excessive workloads on employees can cause stress and ultimately employees have a tendency to leave the organization. The purpose of this study is to determine the relationship of workload with turnover intention through job stress as a mediator.

The research subjects were employees at the PT X finance division, and numbered 67 subjects. This study uses a quantitative correlational approach using a measuring instrument Anticipated Turnover Scale from Hinsaw, Atwood, Gerber and Erickson (1987) adapted by Rosenkranz (2012), Job Stress Questionnaire for developing the theory of Robbins and Judge (1998), NASA TLX (NASA- Task Load Index) by Hart and Staveland (1981).

The results of the study found that there was an indirect relationship of workload to turnover intention which meant that the job stress mediator was functioning ($t = 2.915$ t count > 1.96). From the results of empirical data on PT X the owned turnover intention of 40.3% is included in the medium category, the level of job stress that is owned by 46.3% is included in the low category, and the workload level owned is 37.3% included in the low category. The results of the study show that there is a positive relationship between workload and turnover intention which is mediated by job stress. Advice that can be given to employees is that they can view workload and work stress as positive values or positive challenges that will reduce the turnover intention level.

key words : workload, job stress, turnover intention