

## PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP INTENSI KELUAR PADA KARYAWAN PT BPR BANK BAPAS 69 MAGELANG

Muhammad Zaki Lathif<sup>1\*</sup>, Andhatu Achsa<sup>2</sup>, Khairul Ikhwan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar, Magelang, Indonesia.

E-mail: <sup>1)</sup> [zakilathif23@gmail.com](mailto:zakilathif23@gmail.com), <sup>2)</sup> [andhatuachsa@untidar.ac.id](mailto:andhatuachsa@untidar.ac.id), <sup>3)</sup> [khairulikhwan@untidar.ac.id](mailto:khairulikhwan@untidar.ac.id)

### Abstract

*The desire of employees to leave their jobs does not only have an impact on the employees themselves, but also has an impact on the company. Hence, it is necessary to find out whether workload, work stress, non-physical work environment affect employee intention to leave. This research was conducted at PT BPR Bank BAPAS 69 Magelang with 225 employees as respondents using a random sampling technique of 144. Interviews and questionnaires were used to collect data, and SPSS was used to analyze data using multiple linear regression techniques. According to the findings, the variables of workload and stress at work have a significant impact on intention to quit work. Variables related to non-physical work environment had no discernible impact on intention to leave. At PD BPR Bank Bapas 69, Magelang Regency, the three independent variables simultaneously have a considerable influence on the intention to leave.*

*Keywords: Non-Physical Work Environment, Turnover Intention, Workload, Work Stress*

### Abstrak

Keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya tidak hanya berdampak bagi karyawan itu sendiri, melainkan juga berdampak bagi perusahaan. Maka dari itu, perlu dicari tahu apakah beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja non fisik mempengaruhi intensi keluar pada karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT BPR Bank BAPAS 69 Magelang dengan 225 pegawai sebagai responden dengan teknik pengambilan sample yaitu *random sampling* sebanyak 144. Wawancara dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dan SPSS digunakan untuk menganalisis data menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut temuan, variabel beban kerja dan stres di tempat kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap niat untuk berhenti kerja. Variabel yang terkait dengan lingkungan kerja non-fisik tidak memiliki dampak yang terlihat pada niat untuk keluar. Pada PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang ketiga variabel independen tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap niat/intensi keluar.

Kata Kunci: Beban Kerja, Intensi Keluar, Lingkungan Kerja non Fisik, Stres Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan bisnis, sumber daya manusia yang berkualitas melakukan operasi terstruktur dan metodis yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Mangkunegara, 2017). Menurut Mangkunegara, (2017), manajemen sumber daya manusia dapat diselaraskan dengan berbagai bidang, sehingga memiliki arti yang beraneka ragam. Mulai dari menyelaraskan sumber daya manusia dengan organisasi sehingga dapat disebut

dengan kepribadian. Kemudian menyelaraskan sumber daya manusia dengan pekerjaan maka disebut sebagai kompetensi. Produktivitas adalah tujuan ketika menyelaraskan eksekutif dan sumber daya manusia. Tingkat pelayanan adalah apa yang dimaksud ketika menyelaraskan sumber daya manusia dengan pelanggan.

Intensi/niat keluar adalah keinginan berhenti secara sukarela dari suatu pekerjaan untuk mencari pekerjaan baru (Zulmi *et al.*, 2013). Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan ini dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor pribadi dan faktor organisasi. Faktor organisasi itu sendiri dapat berkisar dari gaji yang tidak memadai, pekerjaan yang layak hingga kondisi kerja yang tidak menyenangkan (Koviliana, 2018). Belete, (2018) menyatakan untuk memastikan inovasi dari dalam organisasi, manajemen organisasi menginginkan tingkat keluar yang sehat. Jika tingkat keluar terlalu rendah, perusahaan dapat kehabisan ide-ide baru atau mungkin tertinggal dari perusahaan lain, dan kewalahan oleh perubahan.

Karyawan perlu menyadari beban kerja sebagai salah satu faktor dalam pekerjaan (Edelia & Aslami, 2022). Ukuran beban kerja digunakan oleh orang-orang untuk menanggapi pertanyaan mengenai beban kerja yang direncanakan, emosi lembur, tekanan kerja, dan kepuasan kerja. Beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus dilakukan oleh unit organisasi atau pemegang pekerjaan selama jangka waktu tertentu (Zaki & Marzolina, 2016).

Karyawan yang mengalami stres kerja yaitu emosi atau tekanan yang menekan ketika berhadapan dengan pekerjaan mereka (Anwar, 1993). Stres adalah reaksi tak terduga yang harus dilakukan orang untuk mengatasi tekanan mereka. HSE (*Health Safety Executive UK*) mendefinisikan stres sebagai respon tak terduga yang dimiliki orang terhadap tekanan luar biasa atau jenis tuntutan lain yang dibebankan pada mereka (Khuong & Yen, 2016). Ada batasan berapa banyak stres yang dapat ditoleransi seseorang, dan sementara beberapa stres dapat bermanfaat bagi pekerja, sebagian besar stres terlalu banyak dan memiliki efek negatif.

Kinerja dan kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam bidang tertentu dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya bekerja (Sofyan, 2013). Lingkungan kerja dapat berupa fisik maupun non fisik. Komponen fisik eksternal yang mengelilingi tempat kerja dan mungkin berdampak langsung atau tidak langsung pada pekerja secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja fisik (Reinhard, 2013). Hubungan dengan atasan, interaksi dengan rekan kerja, dan pengabdian masyarakat merupakan contoh hubungan interpersonal yang merupakan bagian dari lingkungan kerja non fisik. Akibatnya, penelitian tentang lingkungan kerja non-fisik semakin berfokus pada bagaimana orang merasa aman, betah, dan puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang di butuhkan penulis dengan karyawan Bank Bapas 69 Magelang di ketahui tahun 2021 terdapat 16 karyyawan keluar dari pekerjaan. Hal tersebut di tandai dengan beban kerja yang tinggi dan mengakibatkan stress pada karyawan. Lingkungan keja yang kurang kondusif bisa dikatakan lingkungan yang kuang nyaman bagi karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan ataupun pimpinan harus selalu mengayomi para karyawannya agar menciptakan lingkungan yang kondusif dan karyawan dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan memperhatikan beban kerja yang di alami karyawn untuk dijadikan evaluasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Suartina, (2022) dorongan untuk keluar secara positif dipengaruhi oleh beban kerja. Hasil berbeda dikemukakan oleh Aristawati,

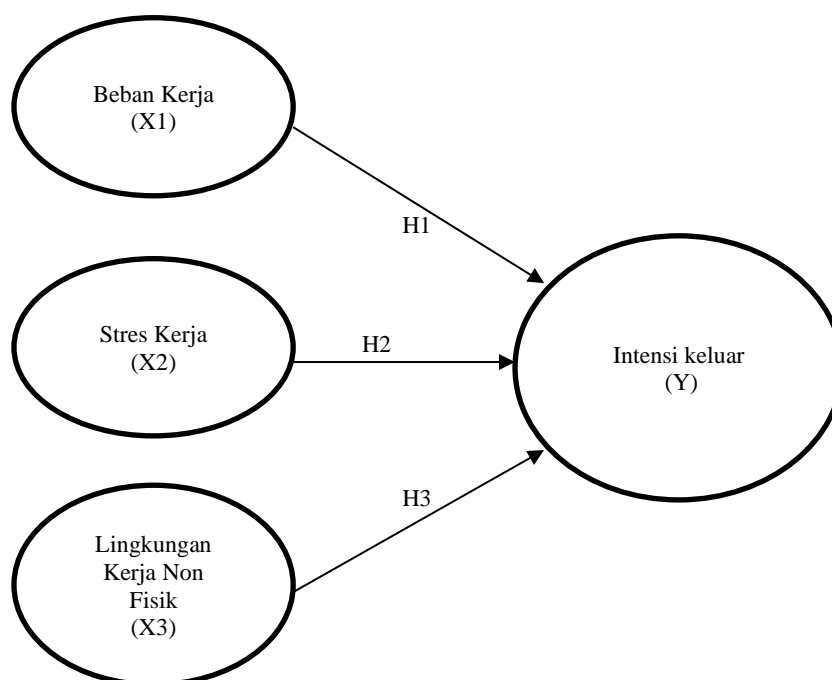
(2019) yang mana variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap intensi keluar, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Maulidah *et al.*, 2022) beban kerja secara parsial berdampak terhadap intensi keluar.

Penelitian oleh Marcella & Ie, (2022) menyebutkan stress kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif pada keinginan keluar di PT XYZ. Menurut penelitian oleh Sugita *et al.*, (2022) mengemukakan hasil bahwa saat terjadi Pandemi COVID-19, stres kerja memiliki dampak merugikan yang cukup besar terhadap kepuasan karyawan milenial jabodetabek dengan pekerjaannya. Berdasarkan temuan tes parsial untuk stres kerja, Bawawa *et al.*, (2021) menyimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar. Tziner *et al.*, (2015) menemukan temuan yang berbeda, menyimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak ada hubungannya dengan niat karyawan untuk berhenti.

Rijasawitri & Suana, (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa Lingkungan kerja yang negatif berdampak pada kecenderungan untuk keluar. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan tidak bahagia di tempat kerja dan lingkungan kerjanya buruk, mereka cenderung mempertimbangkan untuk berhenti. Menurut penelitian yang dilakukan Prawaty, (2020) menunjukkan hasil yang berbeda, dimana variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap intensi keluar.

Penulis studi ini menyoroti sejumlah permasalahan yang ada berdasarkan pada latar belakang di atas, permasalahan tersebut adalah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya tidak hanya berdampak bagi karyawan itu sendiri, melainkan juga berdampak bagi perusahaan. Dampak yang nyata bagi perusahaan adalah perputaran karyawan yang tinggi sehingga akan semakin sulit untuk mencapai tujuan dari organisasi. Karyawan sendiri juga memiliki dampak dari hal tersebut. Karyawan akan perlu melakukan adaptasi dari awal di tempat baru ia bekerja. Namun yang perlu dicari tahu adalah alasan kenapa karyawan memilih keluar dari pekerjaannya. Beban kerja yang tinggi yang diterima karyawan membuat karyawan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini didasarkan pada sifat manusia yang ingin hidup seolah tanpa beban. Faktor lainnya adalah stres kerja. Stres ini dapat dikarenakan berbagi banyak hal yang terjadi baik dari faktor eksternal maupun internal karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja bahkan memiliki peran penting bagi karyawan untuk memiliki niat keluar dari pekerjaannya.

Ketidak konsistenan hasil penelitian mengenai tingkat intensi keluar, menyimpulkan bahwa diduga terdapat tiga variabel yang memiliki peran dalam peningkatan intensi keluar karyawan yaitu: (1) beban kerja, (2) stres kerja dan (3) lingkungan kerja.



**Gambar 1** Variabel Peningkatan Intensi Keluar Karyawan

## 2. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2018) menegaskan bahwa tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi penyebab dan akibat dari berbagai variabel. Metodologi penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menemukan hubungan antara variabel yang diselidiki adalah tujuan dari strategi penelitian. Karena data dalam penelitian ini harus ditangani dalam skala numerik, teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Teknik ini diharapkan dapat menyelesaikan dan menyampaikan temuan pengamatan yang terjadi. Perusahaan Bank Perkreditan Rakyat Daerah Kabupaten Magelang Bank Bapas 69 (PD BPR Bank Bapas 69) menjadi fokus penelitian ini untuk mengeksplorasi pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intentions karyawan. Sebanyak 225 pegawai Bank Bapas 69 Magelang yang menjadi populasi penelitian dipilih dari 144 sampel.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil Penelitian

#### 3.1.1. Uji validitas

Membandingkan hasil uji R yang dihasilkan dengan tabel R menghasilkan uji validitas. Jika R hitung lebih dari R tabel ( $R_{hitung} > R_{tabel}$ ), instrumen pertanyaan penelitian dianggap valid. Karena jumlah responden 144 maka nilai R tabel 0,1637. Tabel berikut menampilkan hasil perhitungan uji validitas:

**Tabel 1** Hasil Uji validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban kerja (X1)			
X1.1	0,678	0,1637	Valid
X1.2	0,848	0,1637	Valid
X1.3	0,874	0,1637	Valid
X1.4	0,750	0,1637	Valid
Stres kerja (X2)			
X2.1	0,865	0,1637	Valid
X2.2	0,900	0,1637	Valid
X2.3	0,925	0,1637	Valid
X2.4	0,845	0,1637	Valid
X2.5	0,897	0,1637	Valid
X2.6	0,831	0,1637	Valid
Lingkungan kerja non fisik (X3)			
X3.1	0,835	0,1637	Valid
X3.2	0,808	0,1637	Valid
X3.3	0,813	0,1637	Valid
Intensi keluar (Y)			
Y.1	0,893	0,1637	Valid
Y.2	0,942	0,1637	Valid
Y.3	0,943	0,1637	Valid
Y.4	0,934	0,1637	Valid
Y.5	0,951	0,1637	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dengan tingkat signifikansi 0,5 maka setiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

### 3.1.2. Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini, teknik alpha Cronbach digunakan untuk uji reliabilitas. Menurut kriteria uji ini, suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach alpha-nya lebih dari 0,6. Tabel berikut menunjukkan hasil perhitungan uji reliabilitas:

**Tabel 2** Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Beban kerja	0,797	Reliabel
Stres kerja	0,940	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik	0,750	Reliabel
Intensi keluar	0,962	Reliabel

Sumber: data diolah, 2022

Dari olahan data diatas, dimana variabel beban kerja memiliki nilai 0,797, variabel stres kerja memiliki nilai 0,940, variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai 0,750 dan variabel intensi keluar memiliki nilai 0,962. Berdasarkan data tersebut maka dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel adalah valid.

### 3.1.3. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam uji normalitas penelitian ini dengan menggunakan metode eksak Monte Carlo. Menurut Ghozali (2018), berikut alasan pemilihan uji normalitas:

- a. Apabila probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data yang diuji berdistribusi normal.
- b. Apabila probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 maka data yang diuji tidak berdistribusi normal.

Hasil pengujian uji normalitas disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		144
<i>Normal Parameters<sup>a</sup></i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	0,716739
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	Sig.	0,261

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan data diatas, nilai signifikansi adalah 0,261 atau lebih besar dari 0,05. Dari data diatas menyatakan bahwa data yang diuji artinya berdistribusi secara normal.

### 3.1.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi dapat mengidentifikasi keterkaitan antara variabel independen. Analisis multikolinearitas dilakukan dengan menguji nilai tolerance dan nilai VIF. Multikolinearitas tidak terjadi ketika nilai toleransi melebihi 0,1 dan nilai VIF turun di bawah 10.

**Tabel 4 Hasil Uji multikolinieritas**

	<i>Tolerance</i>	<b>VIF</b>
Beban kerja	0,727	1,375
Stres kerja	0,768	1,303
Lingkungan kerja non fisik	0,884	1,131

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel dibawah 10 ( $VIF < 10$ ) dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 ( $tolerance > 0,10$ ). Hasil tersebut berarti tidak terdapat hubungan antar variabel bebas sehingga penelitian dinyatakan lolos uji multikolinearitas.

### 3.1.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser digunakan untuk menguji heteroskedastisitas, yang melibatkan regresi nilai residual terhadap faktor independen. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada uji Glejser maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Tabel berikut menampilkan hasil uji heteroskedastisitas:

**Tabel 5** Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		
Model		Sig.
1	(Constant)	0,947
	X1	0,082
	X2	0,378
	X3	0,947

a Dependent Variable: ABSRES

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa Tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model penelitian karena masing-masing variabel memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,05.

### 3.1.6. Model Regresi Berganda

Pengaruh dari masing-masing variabel penelitian diselidiki dengan menggunakan model regresi linier berganda. Hasil analisis linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 6** Hasil Uji Regresi Berganda

	<b>B</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
(Constant)	-3,945	-1,607	0,110
Beban kerja	0,508	4,226	0,000
Stres kerja	0,683	13,715	0,000
Lingkungan kerja non fisik	-0,278	-1,558	0,121

Sumber: data diolah, 2022

Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = -3,945 + 0,508X_1 + 0,683X_2 - 0,278X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Intensi keluar
- a : konstanta
- X1 : Beban kerja
- X2 : Stres kerja
- X3 : Lingkungan kerja non fisik
- e : Standar eror.



Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,508 artinya setiap kenaikan 1% dari beban kerja maka akan menaikkan intensi keluar sebesar 50,8%. Hubungan yang terjadi adalah hubungan yang positif, setiap kenaikan variabel beban kerja maka akan menaikkan intensi keluar.
- 2) Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,683 artinya setiap kenaikan 1% dari beban kerja maka akan menaikkan intensi keluar sebesar 68,3%. Hubungan yang terjadi adalah hubungan yang positif, setiap kenaikan variabel stres kerja maka akan menaikkan intensi keluar.
- 3) Koefisien regresi beban kerja sebesar -0,278 artinya setiap kenaikan 1% dari lingkungan kerja non fisik maka akan menurunkan intensi keluar sebesar 20,8%. Hubungan yang terjadi adalah hubungan yang negatif, setiap kenaikan variabel beban kerja maka akan menurunkan intensi keluar.

### 3.1.7. Uji T

Uji signifikansi parsial digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian uji t disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji t**

	<b>B</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
<i>(Constant)</i>	-3,945	-1,607	0,110
Beban kerja	0,508	4,226	0,000
Stres kerja	0,683	13,715	0,000
Lingkungan kerja non fisik	-0,278	-1,558	0,121

Sumber: data diolah, 2022

Hasil pengujian masing-masing hipotesis disajikan sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja terhadap Intensi Keluar

Pengujian variabel beban kerja sebagai X1 terhadap variabel intensi keluar menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka 0,000 yang artinya kurang dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama bahwa variabel beban kerja diduga berpengaruh terhadap intensi keluar dengan kata lain H1 diterima. Nilai konstanta B variabel beban kerja sebesar 0,508 menunjukkan arah pengaruh positif. Setiap kenaikan beban kerja akan meningkatkan intensi keluar juga. Lebih tepatnya setiap kenaikan beban kerja senilai 0,508 maka akan meningkatkan intensi keluar sebesar 1 satuan.

- 2) Stres Kerja terhadap Intensi Keluar

Tingkat signifikansi untuk variabel X2 atau stres kerja adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa faktor stres kerja berpengaruh besar terhadap keinginan keluar. Selain itu, tes ini menunjukkan bahwa H2 diakui. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap niat mengundurkan diri, sesuai dengan nilai B sebesar 0,683. Dengan kata lain, niat untuk keluar dari perusahaan meningkat seiring dengan meningkatnya stres terkait pekerjaan.



3) Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Keluar

Hasil pengujian karakteristik lingkungan kerja non fisik menghasilkan hasil 0,121 lebih tinggi dari 0,05. Menurut temuan ini, niat untuk meninggalkan tempat kerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik. Dengan kata lain, lingkungan kerja non fisik bukan menjadi faktor terjadinya intensi keluar. Hal tersebut juga menyatakan bahwa H3 ditolak.

**3.1.8. Uji F**

Uji F digunakan untuk memastikan dampak gabungan dari faktor independen dan dependen terhadap variabel dependen. Variabel independen memiliki pengaruh gabungan terhadap variabel dependen jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

**Tabel 8 Hasil Uji F**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3248,02	3	1082,67	109,364	0,000
	Residual	1385,96	140	9,9		
	Total	4633,97	143			

a Dependent Variable: Y

b Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: data diolah, 2022

Dari hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Data ini menunjukkan bahwa variabel dependen dan independen berinteraksi satu sama lain untuk mempengaruhi satu sama lain. Dengan kata lain, jumlah pekerjaan, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik semuanya mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar.

**3.1.9. Koefisien determinasi**

Uji koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik faktor independen dapat menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 9 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,837	0,701	0,695	3,14638

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan temuan, nilai adjusted R square adalah 0,695. Hal ini menunjukkan bahwa 69,5% dari niat keberangkatan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor independen penelitian. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan penelitian.

### **3.2. Pembahasan**

#### **3.2.1. Pengaruh beban kerja terhadap intensi keluar**

Temuan studi menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan untuk keluar secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja. Beban yang tinggi dapat memicu peningkatan intensi keluar disinyalir karena beban yang terlalu berat yang terkadang membuat karyawan merasa pekerjaan yang diberikan di luar batas kemampuan. Tugas yang diberikan secara mendadak dan harus diselesaikan dalam waktu singkat memberikan beban tambahan bagi karyawan. Ekspektasi dari atasan akan kemampuan karyawan membuat target dan kesulitan pekerjaan yang tinggi juga diimban oleh karyawan. Hal tersebut menjawab pertanyaan penelitian bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap intensi keluar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvianti & Verina (2015); Muslim (2022); Pricelda & Pramono (2021); Riani & Putra (2017); Syauqi et al. (2020) dimana beban kerja berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan. Beban kerja yang tinggi diterima karyawan karena harapan perusahaan yang besar terhadap karyawan. Beban kerja dapat juga muncul karena tugas yang ringan namun menumpuk sehingga terlihat banyak dan menyebabkan kelelahan. Beban kerja ini tentunya dapat diminimalisir oleh karyawan dengan dapat membagi waktu agar tidak terjadi penumpukan tugas. Beban kerja yang berpengaruh signifikan terhadap keluar karyawan dapat dihindari oleh perusahaan dengan secara rutin mengadakan pelatihan agar karyawan mampu meningkatkan kemampuan sesuai kebutuhan perusahaan.

#### **3.2.2. Pengaruh stress kerja terhadap intensi keluar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berhenti. Stres yang tinggi ditandai dengan gejala-gejala fisik maupun psikis yang tidak dapat dihindari karyawan. Stres ini dapat muncul ketika beban yang ditanggung seorang karyawan sangat besar dan tidak mampu untuk dikendalikan oleh karyawan.

Hasil ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Suartina, 2022; Maulidah et al., 2022; Muslim, 2022). Stres kerja yang tinggi menjadi alasan karyawan melirik tempat lain sebagai tempat baru untuk bekerja. Stres kerja mengakibatkan tekanan bagi karyawan sehingga sulit mengatur emosi. Dibiarkan stres juga dapat merusak komunikasi yang telah dibangun baik secara horizontal yaitu dengan sesama karyawan maupun secara vertikal dengan atasan. Kecenderungan karyawan tertarik untuk keluar dari pekerjaannya dengan sukarela beralasan bahwa mereka merasa tidak nyaman dan berekspektasi tempat baru jauh lebih memberikan kenyamanan dengan tingkat stres yang rendah. Isu kesehatan mental saat ini sangat marak dibicarakan di sosial media, isu ini juga perlu menjadi perhatian bagi karyawan tentunya dimana kesehatan mental juga perlu dijaga. Kebiasaan buruk karyawan sejatinya perlu ditinggalkan, seperti kebiasaan boros agar dapat memberikan rasa tenang dalam menghadapi tugas yang berat atau baru dari atasan.

#### **3.2.3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Intensi keluar**

Menurut penelitian, nilai signifikan 0,121 atau lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa unsur-unsur di luar lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi niat karyawan untuk mengundurkan diri atau keluar. Penelitian ini sejalan dengan temuan Prawaty, (2020) dan juga didukung oleh temuan Zulfa & Azizah (2020) bahwa karakteristik lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap niat keluar.

Kondisi lingkungan kantor pegawai berupa iklim kerja yang ramah yang menandakan adanya interaksi antara rekan kerja dan atasan serta komunikasi diantara mereka, dikenal dengan lingkungan kerja non fisik. Karyawan terus merasa bahwa atasannya tidak memberikan informasi penting untuk kelangsungan pekerjaan, sesuai dengan fenomena yang diamati di lapangan tentang lingkungan kerja non fisik. Menurut penelitian, lingkungan kerja non fisik yang ada di dalam perusahaan bukanlah faktor yang mendorong karyawan untuk berkeinginan untuk pindah atau mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, itu tidak berpengaruh pada niat karyawan untuk keluar.

#### **4. KESIMPULAN**

Menurut temuan penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Bank Perkreditan Rakyat Daerah Bank Bapas 69 (PD BPR Bank Bapas 69) Kabupaten Magelang, variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berhenti atau keluar. Niat keluar dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kedua yaitu stres kerja. Faktor ketiga, lingkungan kerja yang tidak berwujud, tidak memiliki pengaruh yang terlihat pada niat untuk keluar. Ketiga variabel bebas pada PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang baik yang bertindak sendiri-sendiri maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan/intensi keluar.

Terdapat 69 pegawai PD BPR Bank Bapas di Kabupaten Magelang yang niat keluarnya dipengaruhi secara signifikan oleh variabel beban kerja dan stres kerja. Hal ini tentunya menjadi kekhawatiran utama bagi dunia usaha, dan diperlukan penilaian untuk mengukur tingkat beban kerja dan stres yang dialami oleh para pekerja di PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang. Pengembangn sumber daya manusia yang lebih memadai dengan selalu merangkul karyawan dan memberikan tugas yang sesuai dengan *job description* maka akan menghindarkan karyawan dari merasa terbebani akan pekerjaan dan stres kerja yang terjadi. Pembinaan karyawan dan pelatihan karyawan perlu dilakukan agar karyawan mampu mengembangkan dirinya untuk dapat menghadapi tugas yang baru dan lebih berat dari sebelumnya. Adanya suasana kekeluargaan dalam perusahaan sedikit banyak akan membuat karyawan merasa nyaman dan lebih merasa tenang serta betah dalam perusahaan. Penyebab-penyebab terjadinya intensi keluar sebisa mungkin dihidari oleh perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, P. (1993). *Psikologi Perusahaan*. Trigenda Karya.
- Aristawati, N. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., Taroreh, R. N., Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 785–795.
- Belete, A. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 07(03), 23–31. <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000253>
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD . Cahaya Dewata di Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Edelia, A., & Aslami, N. (2022). The Role of Empowerment of The Cooperative and MSME Office in The Development of Small and Medium Micro Enterprises in Medan City. *MARGINAL: Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues*, 1(3), 31–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.55047/marginal.v1i3.163>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117.
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31–37. <https://doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>
- Koviliana, V. (2018). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Pada PT Dong Bang Indo, Kabupaten Semarang) Disusun*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke 12*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ A BC ” Jakarta Selatan ( The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta )*. 3(2), 159–176.
- Muslim, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421>
- Prawaty, D. W. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intentions Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT MNC Sky Vision Tbk. *Tesis*, 1–149.
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(3), 712–721.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970–5998.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai

- BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sugita, T. A., Katiandagho, J. R., & Wuisan, D. (2022). *Pengaruh Stres Kerja serta Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pekerja Milenial Jabodetabek di Masa Pandemi Covid-19*. 5(3), 567–577.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Putra Mustika Prima Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Bandung*, 6(1), 284–288.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>
- Zulmi, S. A., Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Cv. Karya Surya Sejati*. 2013, 134–141.