

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi

Nurul Hidayatin Nisa¹, Ayu Febriyanti², Fauziah³
Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Malang

nurulnisa@polinema.ac.id

ABSTRACT

A competitive business environment makes the company maximize employee performance with high work standards. This has a bad impact when the pressure that occurs makes employees feel the workload carried out exceeds their capacity. This should be watched out because it can result in work fatigue and a desire to move. In this study. This study aims to examine whether there is an influence between excess workload on turnover intention which is mediated by work fatigue in production section employees at PT. APM The sampling technique uses proportionate stratified random sampling technique with a sample of 119 respondents. This study uses AMOS software version 16.0 and Sobel Test. The results showed that workload directly had a significant negative effect on turnover intention and workload had a significant positive effect on work fatigue and work fatigue had a significant positive effect on turnover intention and mediated workload on turnover intention.

Keywords: *Work overload; Work Exhaustion; Turnover Intention*

ABSTRAK

Lingkungan bisnis yang kompetitif membuat perusahaan memaksimalkan kinerja karyawan dengan standar kerja yang tinggi. Ini berdampak buruk ketika tekanan yang terjadi membuat karyawan merasa beban kerja yang dilakukan melebihi kapasitas mereka. Ini harus diperhatikan karena dapat menyebabkan kelelahan kerja dan keinginan untuk bergerak. Dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh antara kelebihan beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi di PT. APM Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik stratified random sampling proporsional dengan sampel 119 responden. Penelitian ini menggunakan perangkat AMOS versi 16.0 dan Sobel Test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja dan kelelahan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan memediasi beban kerja pada *turnover intention*.

Kata kunci: *Beban kerja berlebih; Kelelahan kerja; Turnover intention.*

PENDAHULUAN

Perputaran karyawan merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi organisasi perusahaan, perusahaan harus mengeluarkan banyak biaya untuk proses seleksi, pelatihan, dan orientasi karyawan baru. Penelitian yang telah dilakukan oleh Taplin (2017) membandingkan tingkat turnover intention pada pekerja industri, pegawai negeri, karyawan perusahaan, dan perawat. Hasilnya adalah pekerjaan yang paling sering menghadapi tekanan untuk berpindah yaitu pekerja industri. Industri dinilai mempunyai tekanan yang tinggi terhadap pekerja nya karena harus bekerja dalam target yang tinggi dengan waktu yang terbatas. Nathali (2010) menjelaskan bahwa Industri yang memiliki angka turnover intention yang tinggi dapat berdampak berbahaya karena dilihat dari segi ekonomi tentu industri akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena industri sering melakukan rekrutmen yang biayanya sangat tinggi, pelatihan dan mengurus tenaga serta biaya dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan. Ahuja et al. (2017) menunjukkan hasil penelitian yang dilakukan dinas pekerja Amerika Serikat yang menafsir kerugian industri dikarenakan perputaran karyawan, hasilnya adalah rata-rata kerugian yang dihasilkan setara dengan 50%-100% keseluruhan gaji pegawai yang ada. Oleh sebab itu para peneliti berusaha menemukan faktor-faktor penyebab *turnover intention* sebagai usaha untuk mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Moore (2000) dan Ahuja et al. (2017) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu komitmen organisasi, tingkat kepuasan kerja, kinerja karyawan dan kelelahan kerja. Dalam banyak literatur, diketahui bahwa tingkat kepuasan, kinerja dan komitmen organisasi bersifat konstan terhadap turnover intention, namun pada kelelahan kerja hubungan tersebut tidak bersifat mutlak walaupun pada penelitian Moore (2000) dan Ahuja et al. (2017) menyatakan bahwa kelelahan kerja adalah variabel dominan yang mempengaruhi turnover intention, hal ini dikarenakan pada kelelahan kerja jenis obyek penelitian dan karakteristik responden yang diteliti mempengaruhi hubungan kedua variabel tersebut.

Beberapa peneliti seperti Moore (2000), Ahuja et al. (2017), Chawla dan Sondhi (2011) meneliti dampak job related yang mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja, seperti beban kerja, role conflict, job autonomy, social support, role ambiguity, work-family conflict dan reward. Hasil dari penelitian ini menghasilkan predictor terkuat yang dominan terhadap kelelahan kerja yaitu beban kerja.

Penelitian-penelitian terdahulu telah meneliti hubungan langsung maupun tidak langsung dari beban kerja, kelelahan kerja terhadap turnover intention. Hal menarik timbul ketika beberapa penelitian menemukan hasil yang berbeda setiap hubungan variabel, inilah yang menjadi landasan riset gap pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahuja et al. (2017) menunjukkan beban kerja berhubungan negatif signifikan terhadap kelelahan kerja, kelelahan kerja berhubungan negatif tidak signifikan dan tidak memediasi terhadap turnover intention. Pada penelitian ini ditemukan bahwa beban kerja menjadi predictor terkuat yang mempengaruhi kelelahan kerja.

Penelitian lain dengan hasil berbeda dilakukan oleh Chawla dan Sondhi (2011). Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention yang dimediasi oleh

kelelahan kerja. Chawla dan Shondi (2011) membandingkan turnover intention yang terjadi antara BPO dan pengajar di sekolah. Pada pekerja industri (BPO) hasilnya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja, dan kelelahan kerja negatif dan tidak memediasi terhadap turnover intention. Pada pengajar sekolah, peneliti menemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap kelelahan kerja, kelelahan kerja berpengaruh positif dan memediasi terhadap turnover intention, Model ini sesuai dengan penelitian Moore (2000) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja tidak hanya dipandang sebagai faktor pribadi namun juga faktor pekerjaan.

Untuk mengetahui hubungan langsung antara beban kerja terhadap turnover intention, beberapa peneliti juga telah menganalisis hubungan langsung variabel tersebut, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yue et al. (2005). Penelitian ini meneliti hubungan dari beban kerja terhadap turnover intention. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Hasil berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Mutiasri (2016). Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Penelitian ini memodifikasi penelitian sebelumnya dari Moore (2000) dan Ahuja (2017) dengan menambahkan hubungan langsung antara variabel beban kerja terhadap turnover intention.

PT. APM merupakan perusahaan yang bergerak di industri moulding yaitu pembentukan dan pembuatan profil kayu dengan spesifikasi decking dan flooring untuk kualitas ekspor. Sistem produksi pada PT. APM adalah job order yang seluruh hasil produksinya diekspor ke luar negeri yaitu negara Jepang dan Belanda, maka untuk jenis dan ukuran produk ditentukan oleh pemesan. Salah satu yang menjadi keunggulan PT. APM adalah perusahaan ini mempunyai prinsip yang tegas tentang kepuasan pelanggan, hal ini dibuktikan dengan waktu pengerjaan order yang relatif singkat dengan kualitas yang terjaga baik.

Bedasarkan wawancara peneliti dengan kepala personalia PT. APM yaitu Bapak Anas, diketahui bahwa perusahaan ini mempunyai masalah dengan turnover pada karyawan bagian produksi. Rata-rata setiap tahun PT. APM kehilangan 9% - 10% dari jumlah karyawan bagian produksi. Berikut adalah nilai presentase (%) voluntary turnover karyawan bagian produksi tahun 2016-2018, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1
Rata-Rata Turnover Karyawan Produksi
Tahun 2016 – 2018

Tahun	Jumlah	Out	Presentase
2016	287	26	9%
2017	314	38	12%
2018	296	29	10%

Sumber : Data diolah dari bagian SDM PT. APM

Fakta tentang Turnover pada karyawan bagian produksi di PT.APM tentu menjadi perhatian khusus pada perusahaan, selain perusahaan kehilangan tenaga kerja ahli, perusahaan juga harus

mengeluarkan biaya lebih untuk perekrutan dan pelatihan. Tentunya masalah ini juga akan berdampak pada penurunan produktifitas perusahaan.

Terkait dengan kelahan kerja (kelelahan kerja) yang terjadi pada Karyawan PT. APM. Hal ini dapat disebabkan karyawan mengalami kelemahan fisik karena tekanan dari pekerja an dikarenakan lembur ataupun bekerja secara split disaat order banyak. Salah satu gejala karyawan mengalami kelelahan kerja adalah tingkat absensi yang tinggi.

Adapun presentase tingkat absensi karyawan bagian produksi di PT. APM adalah sebagai berikut

Tabel 2 Frekuensi Absensi Karyawan Bagian Produksi Tahun 2018

Bulan	Hari Kerja (a)	Jumlah karyawan (b)	(a)x(b)	Absensi	Presentasi absensi
Januari	21	278	5838	236	4.1%
Pebuari	21	278	5838	178	3%
Maret	21	278	5838	167	2.8%
April	20	278	5560	135	2.4%
Mei	26	278	7228	198	2.7%
Juni	25	278	6950	221	3.1%

Sumber : Data diolah dari bagian SDM PT. APM

Dari data diatas dapat dikategorikan bahwa tingkat absensi karyawan bagian produksi tergolong cukup tinggi karena rata-rata presentase absensi tiap bulan lebih besar sama dengan 3%. (Flippo., 1984).

Fenomena beban kerja berlebih pada karyawan bagian produksi adalah karena sistem job order pada PT. APM, yaitu ketika terjadi order dalam kapasitas besar atau order yang datang hampir bersamaan. Beban kerja berlebih timbul karena kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerja an, keterbatasan sumber daya manusia, dan peralatan yang tidak memadai.

Dalam kurun waktu 2015-2017, rata-rata setiap bulan PT. APM menghasilkan output sebesar 60 kontainer, namun pada dua tahun terakhir perusahaan menaikkan kapasitas produksinya menjadi 80 kontainer perbulannya, kenaikan ini disebabkan faktor permintaan barang dari Jepang yang naik 30% dikarenakan banjir bandang yang yang menerjang sebagian kawasan Jepang padamembuat pembangunan skala besar di negara tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja, untuk menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap *turnover intention*, untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap turnover intention, dan untuk menganalisis pengaruh mediasi kelelahan kerja pada beban kerja terhadap turnover intention.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Krich (2008:160) mendefinisikan beban kerja adalah permintaan pekerjaan yang ditugaskan pada individu yang melebihi kemampuannya untuk dapat dikerja kannya, meliputi kekurangan waktu dan kemampuan sumber daya. Ahuja (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah pekerjaan yang dikerjakan melampui sumber kemampuan yang dimiliki individu.

Beberapa defenisi yang telah diuraikan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang dikerjakan individu dengan waktu penyelesaian yang terbatas dimana kapasitas pekerjaan tersebut tidak sepadan dengan kemampuan individu.

Kelelahan Kerja

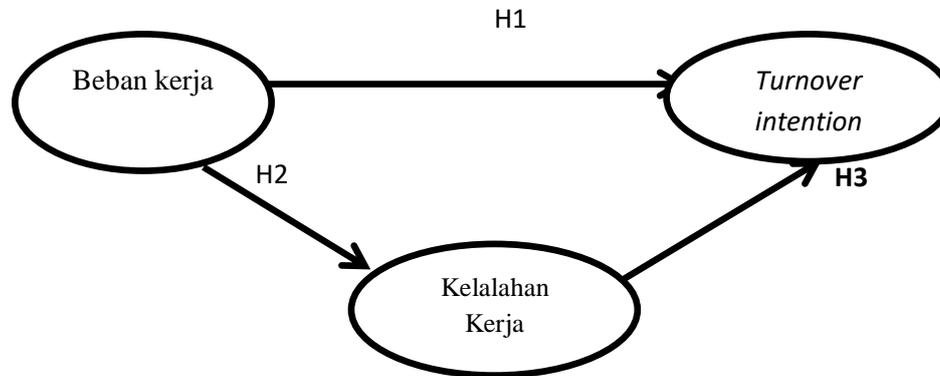
Moore (2000) mendefinisikan kelelahan kerja sebagai keletihan fisik, emosi dan mental yang disebabkan karena tekanan kerja dalam jangka waktu yang panjang. Moore mengidentifikasi bahwa kelelahan kerja adalah dampak berkepanjangan dari burnout dan tedium yang menghasilkan persepsi seseorang terhadap pekerja annya. Menurut Schaufeli (2002) kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Menurut Ahuja et al. (2017) kelelahan kerja merupakan suatu keadaan yang disebabkan karena adanya tuntutan psikologi dan emosional yang terus menerus dalam pekerjaan. Berbeda dengan kelelahan fisik, seorang individu yang mengalami kelelahan emosi tidak akan hilang dengan istirahat fisik, semisal tidur. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja merupakan dampak dari kelelahan fisik dan psikis berkepanjangan yang dialami individu disebabkan oleh tuntutan dari pekerja annya yang terlalu berat.

Turnover Intention

Moore (2000) mendefinisikan bahwa *turnover intention* sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi. Kemudian Individu akan berperilaku untuk membandingkan apa yang dia peroleh dengan yang diperoleh individu lain ditempat lain. Saragih (2008) mendefenisikan *turnover intention* adalah hilangnya keinginan karyawan untuk melanjutkan pekerjaan di perusahaan atau organisasi yang dimasukinya saat ini. Petronila (2009) mendefiinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari pekerja annya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Yue (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Dari definisi di atas, disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah intensi atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerja an atau organisasinya sekarang ini.

Model Penelitian

Model penelitian menjelaskan hubungan antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Hubungan variabel tersebut dapat ditunjukkan pada Gambar 1.1.



Gambar 1. Model Penelitian

Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi Kelelahan Kerja .

Penelitian-penelitian terdahulu telah meneliti hubungan langsung maupun tidak langsung dari beban kerja, kelelahan kerja terhadap *turnover intention*. Hal menarik timbul ketika beberapa penelitian menemukan hasil yang berbeda setiap hubungan variabel, inilah yang menjadi landasan riset gap pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahuja et al. (2002) menjadi acuan hubungan tidak langsung beban kerja dan terhadap *turnover intention* melalui kelelahan kerja. Penelitian ini dilakukan pada 700 karyawan Virtual Associates (VA) diperusahaan komputer dan jasa industri perangkat lunak. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berhubungan negatif signifikan terhadap kelelahan kerja dan kelelahan kerja berhubungan negatif tidak signifikan dan tidak memediasi terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini ditemukan bahwa beban kerja menjadi predictor terkuat yang mempengaruhi kelelahan kerja.

Penelitian lain dengan hasil berbeda berbeda dilakukan oleh Chawla dan Sondhi (2011). Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang dimediasi oleh kelelahan kerja. Chawala dan Shondi (2011) membandingkan *turnover intention* yang terjadi antara BPO dan pengajar di sekolah. Pada pekerja industri (BPO) hasilnya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja, dan kelelahan kerja negatif dan tidak memediasi terhadap *turnover intention*. Pada pengajar sekolah, peneliti menemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja, kelelahan kerja berpengaruh positif dan memediasi terhadap *turnover intention*, Model ini sesuai dengan penelitian Moore (2000) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja tidak hanya dipandang sebagai faktor pribadi namun juga faktor pekerjaan.

Untuk mengetahui hubungan langsung antara beban kerja terhadap *turnover intention*, beberapa peneliti juga telah menganalisis hubungan langsung variabel tersebut, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yue et al. (2005). Penelitian ini meneliti hubungan dari beban kerja pada *turnover intention* pada pendeta protestan. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* Hasil berbeda ditemukan pada

penelitian yang dilakukan oleh Mutiasri (2006) pada pekerja an Akuntan. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dari pejelasan diatas maka diambil hipotesis

H1: Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

H2: Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja

H3: Kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan memediasi beban kerja terhadap *turnover intention*

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian kausal yaitu penelitian dengan bentuk hubungan yang bersifat sebab – akibat, Sumber data yangdigunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui survei yang dilakukan dengan cara mewawancara dan menyebarkan kuisisioner. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari situs internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. APM sebanyak 300. Penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratifiedrandom sampling* dimana populasi dikelompokkan berdasarkan bagian kerja. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5 %, maka diperoleh jumlah sampel adalah sebesar 171 responden dari bagian produksi PT. APM.

Dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi variabel independen yaitu variabel beban kerja , variabel dependen yaitu variabel *turnover intention* dan variabel kelelahan kerja .

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Beban Kerja (X)

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang dikerkajan individu dengan waktu penyelesaian yang terbatas dimana kapasitas pekerjaan tersebut tidak sepadan dengan kemampuan individu. Dalam mengukur tingkat beban kerja, peneliti menggabungkan item-item yang dikembangkan dari Moore (2000), Ahuja (2017), dan Chawla (2011) yaitu: (1) Tidak dapat menyelesaikan jumlah pekerja an yang dibebankan, (2) Tergesagesa dalam menyelesaikan pekerja an, (3) Penugasan tidak sesuai dengan harapan, (4) Perasaan tertekan dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan

2. Kelelahan kerja (Z)

Kelelahan kerja merupakan dampak dari kelelahan fisik dan psikis berkepanjangan yang dialami individu disebabkan oleh tuntutan dari pekerjaannya yang terlalu berat. Dalam mengukur *kelelahan* kerja digunakan indikator dari penelitian Moore (2000) dan Chawla (2011) dan Ahuja (2007) yang meliputi: (1) Fisik melemah karena tekanan dari perusahaan, (2) Frustrasi karena pekerjaan yang dilakukan, (3) Jenuh pada pekerjaan yang dilakukan setiap hari, (4) Merasa tegang ketika mengerjakan pekerjaan

3. *Turnover intention*(Y)

Turnover intention adalah intensi atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya sekarang ini. Dalam mengukur *turnover intention* digunakan 3 item yang merujuk dari penelitian Moore (2000), Ahuja (2017), dan Chawla (2011) yaitu: (1) Akan meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik. (2) Tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap bekerja di tempat kerja saya sekarang ini, (3) Akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

Metode Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensia. Analisis deskriptif menggunakan statistik rata-rata (*MEAN*) dengan kategori berdasarkan *Tree-box Method*. Sedangkan analisis inferensia menggunakan *AMOS* versi 16.0. begitupun dengan pengujian validitas dan reabilitas yaitu menggunakan *AMOS* versi 16.0. Untuk mengetahui hubungan tidak langsung antar variable penelitian ini menggunakan bantuan software *sobel test*.

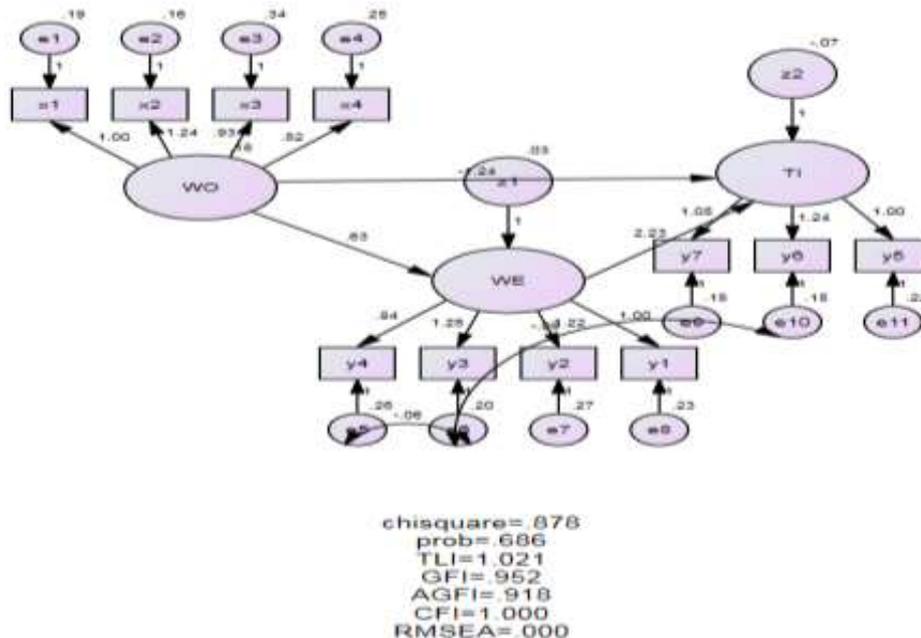
HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket (angket tertutup dengan 5 skala likert), studi literatur, dan wawancara.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga, yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dan karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Jumlah responden karyawan yang berjenis kelamin laki-laki ada 96 orang atau 67% sedangkan berjenis kelamin perempuan ada 50 orang atau 33%. Banyaknya responden berdasarkan masa kerja, dengan masa kerja 6-10 tahun menjadi yang tertinggi dengan jumlah responden sebesar 50 orang atau 34%, sedangkan yang terendah adalah responden dengan masa kerja diatas 16-20 tahun sebesar 15 orang atau 9%. Banyaknya responden berdasarkan pendidikan, pendidikan dari mulai SMP sebanyak 60 orang atau 43 % SMA sebanyak 75 atau 52 %, banyaknya responden berpendidikan D3/D2/D1 sebanyak 5 responden atau sebesar 2.92%, banyaknya responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 2 responden atau sebesar 1%.

Tanggapan responden atas pernyataan beban kerja secara keseluruhan diketahui bahwa beban kerja dinilai tinggi oleh karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.83. Tanggapan responden atas pernyataan kelelahan kerja secara keseluruhan diketahui bahwa kelelahan kerja dinilai tinggi oleh karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4.18. Tanggapan responden atas pernyataan *turnover intention* secara keseluruhan diketahui bahwa *turnover intention* dinilai tinggi oleh karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4.38.

Hasil analisis *AMOS* dalam penelitian ini adalah analisis uji konfirmasi full model meliputi uji nilai CR ratio, uji konvergent validity dan reability. Kemudian analisis *structural equation modeling*. Berikut ini hasil perhitungan modifikasi model *structural equation modeling* adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Model Structural Equation Modeling dengan Modifikasi Model

Hasil model awal dengan estimasi *standardized* dari hasil awal didapatkan derajat bebas dalam keadaan *over identified*. Sehingga diperlukan modifikasi model dengan menghubungkan kausalitas antar variabel laten endogen dan variabel laten eksogen hingga ditemukan model dengan nilai yang *fit*. Setelah dilakukan modifikasi model hasil dari uji konfirmasi full model dapat diketahui nilai CR ratio dari semua indikator variabel mempunyai nilai *p-value* sebesar 0.000 hal ini membuktikan bahwa indikator tersebut membentuk variabel latennya secara signifikan, dilihat dari *p-value* yang dihasilkan < 0.050 . Hasil uji *validity* diketahui nilai *standardized loading factors* pada semua indikator variabel $> 0,50$ sehingga dapat dikatakan tersebut mempunyai validitas yang baik. Pada Tabel 3 adalah nilai-nilai dari kriteria *Goodness of Fits* untuk menguji tingkat kelayakan model yang telah dikembangkan:

Tabel 3 Hasil Goodness of Fit Indices Modell

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis
Cmin/df	0.878	$\leq 2,00$
Probability	0.686	$\geq 0,05$
RMSEA	0,000	$\leq 0,08$
GFI	0.952	$\geq 0,90$
AGFI	0,918	$\geq 0,90$
TLI	1.021	$\geq 0,95$
CFI	1.000	$\geq 0,95$

Sumber: data diolah dari software AMOS (2019)

Dari table 3 diketahui bahwa kriteria *goodness of fit* terpenuhi semua karena memenuhi dari standart nilai kritis. Setelah didapatkan model yang sesuai, selanjutnya dapat dilihat

signifikansi dari model tersebut dengan membandingkan nilai probabilitas dari setiap hubungan kausalitas dengan α (5%). Nilai loading dan signifikansi disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Loading Factor Structural Equation Modelling

			Estimate	S.E.	C.R.	P
KK	<---	BK	,628	,127	5.011	0.00
TI	<---	KK	2.226	.768	2.040	0,04
TI	<---	BK	-1.235	.520	-1,767	0,017

Sumber: data diolah dari software AMOS (2019)

Pada tabel 4 diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dilihat dari nilai p-value sebesar 0.017 atau kurang dari ,5% dan nilai CR bernilai negative yaitu -1.767. Kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dilihat dari nilai p-value sebesar 0.04 atau lebih kecil dari 5% dan nilai CR bernilai positif yaitu 2.040. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja, dilihat dari nilai p-value sebesar 0.00 atau kurang dari ,5% dan nilai CR bernilai positif yaitu -5.011. Untuk mengetahui hubungan tidak langsung antara beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi kelelahan kerja, maka dilakukan uji sobel test yang ditunjukkan oleh table 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Sobel Test

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.628	Sobel test: 2.50053932	0.5590506	0.01240044
b 2.226	Aroian test: 2.46332994	0.56749523	0.01376532
s _a 0.127	Goodman test: 2.53948748	0.55047643	0.0111015
s _b 0.768	Reset all	Calculate	

Sumber: Data diolah dari Sobel test (2019)

Pada tabel 5 diketahui hasil Nilai t hitung rata-rata lebih besar dibandingkan t table, yaitu $2.500 \geq 1,96$ dan nilai $p = 0,012$ ($p < 0.05$) dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa kelelahan kerja memediasi antara beban kerja terhadap *turnover intention*

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Bedasarkan hasil menunjukkan pengaruh negatif signifikan antara variabel beban kerja dan *turnover intention*. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis peneliti yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Penjelasan dari hasil diatas adalah beban kerja yang terjadi PT. APM. Karyawan yang mengalami kelebihan beban kerja tentunya memikirkan opsi untuk bekerja di perusahaan lain yang menawarkan pekerjaan yang lebih baik. Namun karyawan PT. APM mengartikan bahwa beban

kerja adalah suatu tanggung jawab mereka sebagai pekerja bagian produksi yang tidak dianggap sebagai faktor penting seseorang berfikir untuk berpindah. Adanya beban kerja berlebih tidak hanya menimbulkan dampak negatif saja, adapun manfaatnya bagi karyawan adalah beban kerja tersebut membuat perusahaan mengadakan lembur. Sehingga karyawan bisa mendapatkan uang insentif dari beban tersebut. Jadi keinginan berpindah karyawan tidak dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebih. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Ahuja (2017) dan Moore (2000) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja

Bedasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif signifikan antara variabel beban kerja dan kelelahan kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis peneliti yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja.

Penjelasan hasil tersebut pada PT. APM adalah karena perusahaan berkomitmen untuk melayani konsumen dengan semaksimal mungkin, salah satu yang menjadi nilai positif dari PT. APM adalah ketepatan waktu dalam mengerjakan order dari pemesan, hal tersebut bertujuan agar terciptanya kepercayaan dari rekan bisnis kepada perusahaan hingga kerja sama akan terjalin baik kedepannya. Pada dua tahun terakhir pesanan dari Jepang meningkat yang disebabkan banjir dan gempa yang telah terjadi membuat pembangunan besar-besaran terjadi di negara tersebut. Perusahaan tentunya memandang hal tersebut sebagai peluang bisnis yang sangat baik, selain peluang finansial yang didapat, adapun rekan-rekan bisnis baru yang muncul sebagai pangsa pasar untuk kedepannya. Banyaknya order tersebutlah yang menjadi masalah bagi pekerja karena menyebabkan kelebihan beban kerja, selain itu ada salah satu mesin di perusahaan yang jumlahnya terbatas sehingga pekerjaan menjadi tersendat, untuk itu pekerja harus sebisa mungkin mengatur waktu dan tempo kerjanya dengan cepat. Hal tersebutlah yang membuat pekerja tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyebabkan kelelahan kerja.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahuja *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak hanya dipandang sebagai masalah persepsi pribadi namun merupakan *stressor* kerja yang sangat berpengaruh terhadap fisik dan psikis pekerja. Maka Ahuja *et al.* (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan dan merupakan variabel terkuat terhadap kelelahan kerja

Pengaruh Kelelahan kerja Terhadap *Turnover Intentions*

Bedasarkan hasil analisis menunjukkan pengaruh positif signifikan antara variabel kelelahan kerja dan *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan hipotesis peneliti yang menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penjelasan dari hasil di atas adalah karena kelelahan kerja pada karyawan PT. APM merupakan kelelahan yang terakumulasi dari kelelahan fisik dan mental yang tidak bisa ditoleransi oleh karyawan. Faktor-faktor seperti jarak tempat kerja dan rumah yang jauh, akses perjalanan tempat kerja yang tidak nyaman, tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga urusan pekerjaan memonopoli waktu sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa kelelahan kerja yang parah (kelelahan kerja) salah satu bentuk evaluasi yang dilakukan karyawan adalah dengan mencari pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas karyawan PT. APM (*Turnover intention*)

Hasil dari penelitian ini mendukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahuja (2017) bahwa kelelahan kerja dipandang sebagai faktor penting yang membuat karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) dan kelelahan kerja memediasi antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Dari hasil analisa data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, Beban kerja yang terjadi pada karyawan PT. APM termasuk dalam kategori tinggi yaitu dengan mean 3.83. Hubungan langsung beban kerja terhadap turnover intention terdapat pengaruh negatif signifikan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar pada karyawan produksi PT. Alas Petala Makmur hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor misalnya kompensasi dan loyalitas. Sedangkan pengaruhnya terhadap kelelahan kerja adalah positif signifikan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya beban kerja, maka akan meningkatkan kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Alas Petala Makmur. Untuk hubungan kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja maka akan berdampak terhadap turnover intention pada karyawan bagian produksi PT. Alas Petala Makmur, kelelahan kerja dipandang sebagai stressor dominan yang mempengaruhi karyawan untuk keluar dari pekerjaan, lalu untuk hubungan tidak langsung antara beban kerja terhadap turnover intention yang dimediasi kelelahan kerja terdapat pengaruh positif signifikan yang dibuktikan dengan sobel test. Hasil diatas menggambarkan kondisi bahwa beban kerja tidak langsung membuat karyawan ingin keluar dari pekerjaan selagi beban kerja tersebut mempunyai dampak positif terhadap karyawan semisal ada peningkatan kompensasi, namun ketika beban kerja tersebut menyebabkan kelelahan kerja secara fisik dan mental (*work exhaustion*) maka hal tersebut akan menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*)

SARAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, penelitian dapat memberikan beberapa masukan, yaitu perusahaan dalam memberikan penugasan atau beban kerja diharapkan sesuai dengan kapasitas pekerja. Seiring dengan penambahan beban kerja maka perusahaan perlu menambah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, hal ini bertujuan agar beban kerja yang berlebih yang dirasakan pekerja dapat berkurang dan tidak menyebabkan kelelahan pada karyawan. Perusahaan diharapkan menambah mesin *kiln doy* agar proses produksi di PT. APM lebih lancar dan mengurangi kelebihan beban dan mengurangi waktu kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini juga dapat dilakukan di perusahaan jasa atau pelayanan, misal pendidikan dan perbankan. Dan peneliti selanjutnya dapat menambahkan dan memodifikasi indikator yang peneliti gunakan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahuja , M.K., Chudoba, K.A.;Kacmar, C.J. (2017) “*IT road warriors: Balancing work –family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover in tentions*”, *MIS Quarterly*, vol. 31,no.1, march, pp.1-17.

- Ahuja, M.K. (2012) "Women in the Information Technology profession: A literature review, synthesis and research agenda," *European Journal of Information systems* (11:1),pp.20-34.
- Chawla, Deepak, Neena Sondhi. (2011) *Assessing the role of organizational and personal factors in predicting turn-over intentions: A case of school teachers and BPO employees (online)* Vol, 38, No. 02
- Cordes, C. L. and T. W. Dougherty (1993). "A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*," *Academy of Management Review* 18(4): 622-656.
- Earl D. Honeycutt, et al. (2009). "Turnover in the Sales Force: A Comparison of Hunters and Farmers." *Journal of Selling & Major Account Management* 9(2).
- Ferdinand (2002). "Structural Equation Modeling Dalam Penelitian." *Manajemen*. Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03 Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghazali (2012). "Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan AMOS " Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenhaus, J. H., & Beutall, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. (online) Vol. 3, No. 2,
- Krich, Rochelle Majer (2008), "[Performing Under Pressure: An Examination of Performance](#)".
- Moore, Jo Ellen. (2000). *One road to turnover: an examination of kelelahan kerja on technology professionals*. Vol. 24. No. 01
- Nathalia, Theodosia. (2010). *Prospek pengembangan karier terhadap Intensi Turnover karyawan pada industri perhotelan*. Vol. 1 No. 1 .
- Panatik, Siti Aisyah Binti, Azizah Rajab, Roziana Shaari, Ishak Mad Shah, Hamidah Abdul Rahman1, and Siti Khadijah Binti Zainal Badri. (2012). *Impact of Work-related Stress on Well-being among Academician in Malaysian Research University*. *Journal of Social Sciences*,(Online) Vol :30.
- Petronila, thio anastasia, vennyia tjendra, lina hartiningsih. (2009). *Pengaruh komitmen organisasi, konflik peran terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja*. (online) Vol 9. No 2
- Saragih, Susanti r. 2009. *Pengaruh kelelahan kerja Terhadap keinginan berpindah: Studi pada tenaga kerja IT di Indonesia*

- Schaufeli, Wilmar b, Isabel m. Martínez, Alexandra marques pinto, Arnold b. Bakker. (2002). Burnout and engagement in university students A cross-national study occupations. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9, 229-243.
- Taplin, Ian M. 2007. The importance of management style in labour retention. *Journal industri (online)* Vo. 27.
- Yue, Ngo Hang, Sharon Foley and Raymond Loi (2005) *Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. Int. J. of Human Resource Management*. 16:11 November 2005. (<http://www.tandf.co.uk/journals>).