

**ANALISIS FENOMENA *WORK OVERLOAD* DALAM KONDISI  
MERGER TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
STUDI PADA KARYAWAN BSI KC SUKABUMI A YANI PADA  
TAHUN 2021**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**FITRAH ANANDA FATAHILLAH**

**NIM: 18510169**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2022**

**ANALISIS FENOMENA *WORK OVERLOAD* DALAM KONDISI  
MERGER TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
STUDI PADA KARYAWAN BSI KC SUKABUMI A YANI PADA  
TAHUN 2021**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



**Oleh**

**FITRAH ANANDA FATAHILLAH**

**NIM: 18510169**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS FENOMENA *WORK OVERLOAD* DALAM KONDISI  
MERGER TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI PADA  
KARYAWAN BSI KC SUKABUMI A YANI PADA TAHUN 2021**

### SKRIPSI

Oleh

**FITRAH ANANDA FATAHILLAH**

**NIM: 18510169**

Telah disetujui pada tanggal 7 Juni 2022

Dosen Pembimbing,



**Setiani, M.M.**

**NIP. 199009182018012002**

Mengetahui:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
**NIP. 197406042006041002**

## LEMBAR PENGESAHAN

# ANALISIS FENOMENA *WORK OVERLOAD* DALAM KONDISI MERGER TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI PADA KARYAWAN BSI KC SUKABUMI A YANI PADA TAHUN 2021

## SKRIPSI

Oleh

FITRAH ANANDA FATAHILLAH

NIM: 18510169

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan  
Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Pada 7 Juni 2022

### Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua Penguji  
Ahmad Mu'is S.Ag., M.Si  
NIP. 19711110201608011043 : (  )
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris  
Setiani, M.M  
NIP. 199009182018012002 : (  )
3. Penguji Utama  
Syahirul Alim, MM  
NIP. 197712232009121002 : (  )

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM  
NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitrah Ananda Fatahillah  
NIM : 18510169  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**ANALISIS FENOMENA *WORK OVERLOAD* DALAM KONDISI MERGER TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI PADA KARYAWAN BSI KC SUKABUMI A YANI PADA TAHUN 2021** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 7 Juni 2022



Fitrah Ananda Fatahillah

NIM: 18510169

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Teruntuk Ayah dan Mama...*

*Tempat sebermulanya aku*

*Engkaulah kekuatan yang memupuskan segala Batasan*

*Engkaulah kelembutan yang menyapulenyapkan kemalasan*

*Engkaulah aksara yang mengisi tiap lembar kosong*

*Engkaulah lengang tempat ku berpulang*

*Engkaulah muara tanpa tepi*

*Awal tanpa akhir*

*Engkau adalah seluruh doa yang terkabulkan*

**(Fitrah Ananda Fatahillah, 2022)**

## MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

**“Janganlah kamu merasa lemah dan jangan bersedih, sebab kamu paling tinggi derajatnya jika kamu beriman”**

-- Q.S Ali Imran: 139

***“Always be my best, even on the little things, because anything worth doing, is worth doing right”.***

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Fenomena Work Overload Dalam Kondisi Merger Terhadap Turnover Intention: Studi Pada Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani Pada Tahun 2021”. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Misbahul Munir, LC., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang berperan besar dalam penyempurnaan tugas akhir skripsi ini dengan segala kesabaran dan kebijaksanaannya.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Daniel Ortega dan Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani yang telah memberikan kesempatan, arahan dan menerima penulis untuk dapat mengenal industri perbankan serta berkontribusi dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
7. Kedua orang tuaku Bapak Bai Karta Subrata dan Ibu Eti dan segala doanya, terimakasih telah menjadi *the biggest supporter* pada tiap Langkah Fitrah jalani hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
8. Kepada teman seperjuanganku Metamorf, Rizaldy Agung Permana dan Wildan Khadarisman yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

9. Kepada keluarga besar Koperasi Mahasiswa Padang Bulan UIN Malang dan Manajemen Angkatan 2018 yang telah menjadi wadah dalam tumbuh kembang penulis selama menempuh Pendidikan, kita semua terhubung satu sama lain. Mari berjuang bersama!
10. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang dengan tulus membantu penyelesaian skripsi ini.

Dan akhirnya skripsi ini telah disusun, tetapi masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan dan perbaikan karya ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya, bagi pembaca dan umumnya serta bagi pengembangan ilmu dibidang Ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia di FE UIN MALIKI MALANG.

Malang, 7 Juni 2022



Fitrah Ananda Fatahillah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>ABSTRACT</b> .....	xv
<b>نبذة مختصرة</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan dan Manfaat penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	11
2.2. Kajian Teoritis.....	25
2.3. Kerangka Konseptual .....	47
2.4. Hipotesis.....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	53
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	53
3.2. Lokasi Penelitian .....	53
3.3. Populasi dan Sampel .....	53
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.5. Data dan Jenis Data .....	54
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	55
3.7. Skala dan Pengukuran .....	56
3.8. Definisi Operasional Variabel.....	57

3.9. Model Analisis Data.....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>72</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	72
4.2. Pembahasan Subjek Penelitian.....	75
4.3. Hasil Pengujian Hipotesis .....	101
4.4. Hasil Uji Mediasi .....	104
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian .....	106
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>123</b>
5.1. Kesimpulan.....	123
5.2. Saran.....	125
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>127</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1	Skala Pengukuran .....	56
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel .....	59
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	75
Tabel 4.2	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel 4.3	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	76
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	77
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	77
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Work Overload</i> ( $X_1$ ).....	78
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Merger ( $X_2$ ).....	83
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	85
Tabel 4.9	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (Z) .....	88
Tabel 4.10	<i>Outer Loading</i> .....	95
Tabel 4.11	<i>Average Variant Extracted</i> (AVE).....	98
Tabel 4.12	<i>Cross Loading</i> .....	97
Tabel 4.13	<i>Composite Reliability</i> .....	99
Tabel 4.14	Nilai <i>R-Square</i> .....	100
Tabel 4.15	Hubungan Langsung antar Variabel ( <i>Path Coefficient</i> ).....	101
Tabel 4.16	Hubungan Tidak Langsung antar Variabel ( <i>Specifics Indirect Effect</i> ) .....	104

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	47
Gambar 3.1	Model Konsep Path .....	69
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia .....	74
Gambar 4.2	<i>Outer Weights</i> .....	94
Gambar 4.3	<i>Inner Weights</i> .....	94

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 BIODATA PENELITI .....	122
LAMPIRAN 2 BUKTI KONSULTASI .....	123
LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN.....	124
LAMPIRAN 3 DISTRIBUSI FREKUENSI.....	127
LAMPIRAN 4 HASIL UJI PENELITIAN.....	130

## ABSTRAK

Fitrah Ananda Fatahillah, 2022, SKRIPSI Judul: “*Analisis Fenomena Work Overload Dalam Kondisi Merger Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani*”

Pembimbing : Setiani, MM

Kata Kunci: *Work Overload*, Merger, *Turnover Intention*, Stres Kerja

---

---

Indonesia sebagai negara dengan presentase penduduk muslim terbesar di dunia, menjadi peluang dalam perkembangan industri halal syariah di Indonesia. Salah satu industri halal syariah tersebut yakni jasa keuangan perbankan syariah. Sejalan dengan perkembangan bank syariah di Indonesia, terlaksananya merger atas tiga Bank Umum Syariah anak usaha BUMN, yaitu BRI Syariah, BNI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Proses merger ini mengakibatkan terjadinya fenomena *work overload*, stres kerja hingga *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani yang harus memenuhi tuntutan pekerjaan lama dan baru terhadap pekerjaannya, serta memenuhi semua tenggat waktu yang telah ditentukan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Teknik pengumpulan data yaitu observasi dan kuesioner. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 53 responden pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Data diolah dengan metode PLS menggunakan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Variabel dalam penelitian ini adalah *Work Overload* ( $X_1$ ), Merger ( $X_2$ ), *Turnover Intention* (Y) dan Stres Kerja (Z).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Stres Kerja, Merger berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Stres Kerja, *Work Overload* berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, Merger berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, Stres Kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, Stres Kerja memediasi *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* secara langsung dan signifikan, Stres Kerja tidak memediasi Merger terhadap *Turnover Intention*.

## ABSTRACT

Fitrah Ananda Fatahillah, 2022, Thesis Title: "Analysis of the Work Overload Phenomenon in Merger Conditions Against Turnover Intention with Work Stress as an Intervening Variable: A Study on Employees of BSI KC Sukabumi A Yani"

Advisor : Setiani, MM

Keywords: Work Overload, Merger, Turnover Intention, Job Stress

---

Indonesia as a country with the largest percentage of Muslim population in the world, is an opportunity in the development of the sharia halal industri in Indonesia. One of the sharia halal industries is sharia banking financial services. In line with the development of Islamic banks in Indonesia, the merger of three Sharia Commercial Banks subsidiaries of BUMN, namely BRI Syariah, BNI Syariah, and Bank Syariah Mandiri became Bank Syariah Indonesia (BSI). This merger process resulted in the phenomenon of work overload, work stress and turnover intention in BSI KC Sukabumi A Yani employees who had to meet the demands of old and new jobs for their work, as well as meet all predetermined deadlines.

This research uses a quantitative approach. The population of this study were employees of BSI KC Sukabumi A Yani. Data collection techniques are observation and questionnaires. The sample in this study was taken using a saturated sampling technique, totaling 53 respondents to employees of BSI KC Sukabumi A Yani. The data is processed by the PLS method using the help of the SmartPLS 3.0 software. The variables in this study are Work Overload (X1), Merger (X2), Turnover Intention (Y) and Work Stress (Z).

The results show that Work Overload has a direct and significant effect on Job Stress, Mergers have a direct and significant effect on Work Stress, Work Overload has a direct and significant effect on Turnover Intention. Merger has a direct and significant effect on Turnover Intention, Job Stress has a direct and significant effect on Turnover Intention, Job Stress mediates Work Overload on Turnover Intention directly and significantly, Job Stress does not mediate Merger on Turnover Intention.

## نبذة مختصرة

فطرة، أناندا فتاح الله، 2022. بحث جامعي. موضوع: "تحليل ظاهرة العمل الفائض في ظروف الاندماج على الرغبة في ترك

العمل مع ضغوط العمل كمتغير الوسطة: دراسة في موظفي BSI KC Sukabumi A Yani"

المشرفة: ستياني، الماجستير

**الكلمات الأساسية:** العمل الفائض، الاندماج، الرغبة في ترك العمل، ضغوط العمل

كان إندونيسيا دولة بأكبر نسبة من السكان المسلمين في العالم، له فرصة لتطوير صناعة حلال الشريعة في إندونيسيا. تعتبر الخدمات المالية المصرفية المتوافقة مع الشريعة واحدة من صناعات الحلال التي تعمل وفق الشريعة الإسلامية. وفقا لتطوير البنوك الإسلامية في إندونيسيا، واندماج ثلاثة بنوك تجارية تابعة للشريعة الإسلامية تابعة لـ BUMN، وهي BRI Syariah و BNI Syariah و Bank Syariah Mandiri أصبح (BSI) Bank Syariah Indonesia. وأدت عملية هذا الاندماج إلى ظاهرة العمل الفائض وضغوط العمل حتى الرغبة في ترك العمل في موظفي BSI KC Sukabumi A Yani الذين أُلزمهم بتلبية متطلبات الوظائف القديمة والجديدة لعملهم، وكذلك تلبية جميع المواعيد النهائية المحددة.

يستخدم هذا البحث منهجا كميًا. وكان مجتمع هذا البحث من موظفي BSI KC Sukabumi A Yani. وتقنية جمع البيانات هي المراقبة والاستبيانات. و في هذا البحث، أخذت العينة بتقنية أخذ العينات المشبعة، بإجمالي 53 مستجيبا من موظفي BSI KC Sukabumi A Yani. ومعالجة البيانات بطريقة PLS باستخدام مساعدة برنامج SmartPLS 3.0. والمتغيرات في هذا البحث هي العمل الفائض (X1)، والاندماج (X2)، والرغبة في ترك العمل (Y) وضغوط العمل (Z). ونتائج هذا البحث هو أن العمل الفائض له تأثير مباشر هام على ضغوط العمل، والاندماج له تأثير مباشر هام على ضغوط العمل، والعمل الفائض له تأثير مباشر هام على الرغبة في ترك العمل. وللاندماج تأثير مباشر هام على رغبة الموظفين في ترك العمل، وضغوط العمل له تأثير مباشر هام على رغبة الموظفين في ترك العمل، ويتوسط ضغوط العمل في العمل الفائض على رغبة الموظفين في ترك العمل بشكل مباشر هام، ولا يتوسط ضغوط العمل في الاندماج على رغبة الموظفين في ترك العمل.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Secara demografi, Indonesia sebagai negara dengan persentase penduduk beragama Islam terbesar di dunia. Berdasarkan sensus penduduk yang dilakukan pada tahun 2020, populasi muslim mencapai sekitar 229 juta jiwa dari total 270 juta penduduk Indonesia, dan terus bertambah setiap tahunnya. Melihat data tersebut tentunya berpeluang menjadikan Indonesia sebagai negara dengan pusat produk syariah terbesar di dunia. Salah satu instrumen produk syariah adalah ekonomi dan keuangan syariah sebagai sumber baru untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional. Di sisi investasi, terdapat tiga sektor utama yang berkontribusi dalam perkembangan industri halal, yaitu jasa keuangan syariah sebesar 42%, gaya hidup syariah 4%, dan produk halal sebesar 54%. Sehingga sudah saatnya potensi ekonomi dan keuangan syariah perlu terus ditingkatkan agar tumbuh dan berkembang menjadi besar (Alhusain, 2021).

Salah satu sektor jasa keuangan di Indonesia adalah industri perbankan syariah atau yang biasa dikenal dengan nama Bank Syariah. Bank Syariah adalah bank dalam aktivitasnya, baik penghimpunan dana maupun penyaluran dana memberikan imbalan atas dasar prinsip Syariah, yaitu bagi hasil dan jual beli. Peraturan yang menjelaskan tentang keberadaan perbankan Syariah adalah UU No.10/1998 yaitu:

Salah satu bentuk usaha bank adalah menyediakan pembiayaan dan atau melakukan kegiatan hal lain berdasarkan prinsip Syariah, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan bank Indonesia.

Sejalan dengan perkembangan bank syariah di Indonesia, terlaksananya merger atau penggabungan usaha atas tiga Bank Umum Syariah anak usaha BUMN, yaitu BRI Syariah, BNI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri. Sejalan dengan Peraturan Pemerintah No.28 tahun 1999 Tentang Merger yakni penggabungan dari 2 (dua) bank atau lebih dengan cara tetap mempertahankan berdirinya salah satu bank dan membubarkan bank-bank lainnya tanpa melikuidasi dahulu. Pada tanggal 1 Februari 2021 dengan nama baru PT Bank Syariah Indonesia Tbk, akan menjadi *surviving entity* dari penggabungan usaha ini dan kepemilikan sahamnya akan dimiliki secara proporsional oleh pemegang saham bank-bank peserta penggabungan usaha, yakni PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, serta publik (Wiyono, 2016).

Merger tiga bank syariah ini sebagai bentuk aksi korporasi yang dilakukan anak usaha Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan tujuan memiliki kedudukan strategis karena kontribusinya pada penentuan arah dan perkembangan ekonomi dan keuangan syariah di Indonesia. Dengan mencapai sasaran tertentu, dan memberikan dampak kepada para pemegang saham, serta meningkatkan *value* untuk pemilik dan pemangku kepentingan lain. Sehingga upaya merger tiga bank syariah ini diharapkan ada dampak baik bagi pertumbuhan dalam hal biaya modal, memperluas wilayah pasar, memperbanyak variasi produk, menyelamatkan bank dan atau industri perbankan, meningkatkan efektivitas pengawasan bank dan menjalankan bisnis untuk meningkatkan peran perbankan syariah dalam pengembangan ekonomi dan keuangan syariah. Dampak merger tiga bank syariah tersebut, diharapkan mampu menjadi bank syariah terbesar di Indonesia yang memiliki kapasitas lebih besar untuk berkembang, dan dapat mendominasi pangsa pasar perbankan syariah. Sejalan dengan Visi besar bank hasil merger ini yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI) menjadi bank syariah

berskala dunia, yaitu target masuk dalam peringkat 10 besar bank syariah dunia dengan nilai kapitalisasi besar pada 2025.

BSI menjadi memiliki tantangan besar yang membentang di depan mata sehingga memaksa manajemen BSI untuk bertransformasi dan menetapkan berbagai strategi yang dimulai dari perbaikan proses bisnis, penguatan manajemen risiko, penguatan Sumber Daya Manusia (SDM), hingga penguatan teknologi digital (Alhusain, 2021). BSI pasca merger ini memerlukan proses adaptasi nilai dan budaya, harmonisasi *governance* yang sudah ada di masing-masing bank untuk dikombinasikan menjadi lebih baik, eksisting pemetaan produk dan layanan, proses migrasi nasabah dari bank asal ke bank hasil merger, melengkapi produk dan layanan (baik untuk segmen ritel, *Small Medium Enterprise* (SME), maupun korporasi), termasuk layanan *digital banking* agar dapat bersaing dengan bank konvensional. Manajemen BSI perlu memastikan proses integrasi berjalan mulus, tanpa mengorbankan pengelolaan SDM dan sistem *core banking*. Potensi pertumbuhan dan dampak positif hasil merger tiga bank syariah ini, Direktur Utama Bank Syariah Indonesia (BSI) Hery Gunardi memastikan bahwa pilar-pilar yang mendukung BSI dalam memberikan produk yang bersaing didukung dengan layanan prima, yaitu produk yang inovatif, jaringan yang luas, SDM yang kompeten, sistem TI yang andal, serta permodalan yang kuat. BSI akan menghadapi tantangan-tantangan yang harus dilewati (Alhusain, 2021).

Proses merger ini tentunya terjadi serentak pada tiga bank syariah BUMN tersebut di seluruh penjuru negeri, tak terkecuali pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang (KC) Sukabumi A Yani yang merupakan eks BNI Syariah KC Sukabumi A Yani yang memiliki nasabah lebih dari 30.000 rekening dan mulai berdiri semenjak tahun 2012 di Kota Sukabumi. Berdasarkan pada wawancara yang dilakukan

peneliti kepada Bapak Daniel Ortega selaku Kepala HRD KC Sukabumi A Yani ketika praktek kerja lapangan disana, diketahui bahwa dalam kondisi merger ini, membuat seluruh jajaran karyawan BSI KC Sukabumi A Yani harus melakukan pekerjaan yang ekstra, seperti jam kerja yang melebihi batas normal yaitu lembur di kantor. Di samping hal itu, masih ada beberapa karyawan yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang masih merangkap jabatan dan tugas. Agar transisi dapat lebih cepat untuk mencapai kondisi yang diharapkan dan berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan oleh kantor pusat Bank Syariah Indonesia. Sebelum melakukan merger atau akuisisi, BSI secara internal terlebih dahulu harus efisien dan yang dapat dilakukan antara lain dengan meningkatkan produktivitas karyawan atau peningkatan penggunaan teknologi. Sebagai keputusan strategis, merger bukan merupakan jaminan bahwa perusahaan terkonsolidasi akan tercatat sebagai perusahaan yang sukses dalam menapaki bisnis secara akuisisi.

Proses merger ini mengakibatkan terjadinya fenomena *work overload* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani yang harus memenuhi tuntutan pekerjaan lama dan baru terhadap kinerjanya, serta memenuhi semua tenggat waktu yang telah ditentukan. Menurut Riggio & Porter (2013) *work overload* terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebih dari karyawannya (Riggio & Porter, 2013). *Work overload* merupakan salah satu permasalahan yang dapat dijumpai dalam berbagai macam pekerjaan. Sebagaimana contohnya, umumnya karyawan BSI KC Sukabumi A Yani diharuskan untuk berinteraksi langsung dengan nasabah yang dapat menimbulkan potensi, beban emosional dari interaksi tersebut, dan tuntutan pekerjaan lainnya, memungkinkan melebihi kapasitas karyawan yang mengakibatkan karyawan kelelahan, sehingga

menimbulkan stres kerja pada individu karyawannya. Sebagaimana menurut Hammig (2018) bahwa stres kerja berupa stres peran, jam kerja yang panjang, peningkatan pekerjaan (Hämmig, 2018). Menurut Caesary et al. (2012), stres kerja akan timbul yang nantinya akan berakhir pada fenomena *turnover intention*.

Dalam kondisi merger ini, tidak menutup kemungkinan terjadinya kasus-kasus yang berdampak langsung pada karyawan yang merasakan stres kerja dan mengakibatkan *turnover intention*. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh (Calomiris dan Karceski dalam Atikah et al., 2021:518) di Amerika Serikat menemukan perilaku manajemen bank yang akan di merger menimbulkan kenaikan biaya yang tidak perlu, seperti kenaikan gaji dan pangkat sebelum merger agar mendapatkan posisi yang lebih baik ketika pasca merger. Hal tersebut terjadi pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani pada kondisi merger ini ketika Surat Keputusan (SK) pasca merger terbit, terdapat karyawan yang mengalami kenaikan dan banyak yang mengalami penurunan jabatan. Sehingga kondisi ini mengakibatkan karyawan stres terhadap pekerjaannya. Menurut (Mangkunegara, 2016) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Sehingga kondisi merger ini mengakibatkan stres kerja yang membuat karyawan BSI KC Sukabumi A Yani ingin melakukan *turnover intention* kepada perusahaan yang lain.

Indikasi lainnya terkait yang mempengaruhi *turnover intention* pada BSI KC Sukabumi A Yani di dasari pada kondisi merger yang terjadi. Sebagaimana ahli teori *turnover* telah menyarankan bahwa keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi dihasilkan dari kombinasi dan interaksi peristiwa di tempat kerja, kondisi kerja, dan faktor psikologis (Moreno-Jiménez et al., 2012 dalam Gupta & Agarwal, 2018:6). Sehingga terjadinya *turnover* disebabkan oleh ketidaksenangan karyawan

terhadap kondisi pekerjaannya dan akan mencari alternatif kesempatan pekerjaan lain. BSI KC Sukabumi A Yani harus memperhatikan kondisi pekerjaannya agar dapat menciptakan suasana yang kondusif karena karyawan akan merasa tidak nyaman apabila kondisi dimana ia bekerja tidak membuatnya nyaman. Sehingga apabila hal ini diperhatikan, dapat melancarkan jalannya pekerjaan para karyawannya dan mengurangi faktor terjadinya *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

Menurut Staffelbach (2008) *turnover intention* merupakan sebuah keinginan dari individu dalam merubah pekerjaannya untuk melakukan pergantian tenaga kerja. *Turnover intention* yang tinggi akan menghambat atau memperlambat BSI KC Sukabumi A Yani dalam masa transisinya, maupun itu dari sisi finansial, sisi hilangnya waktu dan kesempatan dalam memanfaatkan sebuah peluang. Bank mewakili sektor jasa yang sangat diperlukan intensif secara intelektual dan sangat bergantung pada modal sumber daya manusia yang unggul (Arifin, 2016). Hal tersebut dapat menurunkan performa secara keseluruhan pada BSI KC Sukabumi A Yani untuk bersaing menjadi perbankan terbesar di Kota Sukabumi.

Studi ini menyelidiki industri perbankan BSI KC Sukabumi A Yani mengenai *turnover intention* melalui stres kerja akibat *work overload* dan kondisi merger. Hasil kajian penelitian yang dilakukan oleh Suryaningrum (2015), Kriswara et al. (2017) dan Kurniawati et al. (2018) menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berbeda dengan penelitian Abbasi (2015) yang menyatakan bahwa *work overload* memiliki pengaruh negatif pada stres. Sedangkan pengaruh variabel merger menurut penelitian yang dilakukan oleh Chambers & Honeycutt (2009), Waldyazkia (2017) menyatakan bahwa merger berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berbeda dengan penelitian Silfiana et al. (2016)

yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati et al. (2018) dan Tulangow et al. (2018) menyatakan bahwa *work overload* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* secara parsial. Sebagaimana penelitian Nisa & Malik (2016) dan Riani & Putra (2017) bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan hasil penelitian Pradana & Salehudin (2013) yang menyatakan bahwa *work overload* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Diperkuat oleh hasil temuan Abbasi (2015) yang menyatakan *work overload* memiliki pengaruh negatif pada *turnover intention*. Pada variabel merger, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Chambers & Honeycutt (2009) dan Cho et al. (2014) merger memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan melakukan *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Riani & Putra (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kemudian Tulangow et al. (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riani & Putra (2017), Srivastava & Agrawal (2020) dan Satyaningrum & Djastuti (2020) menyatakan terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Tulangow et al. (2018) dan Kurniawati et al. (2018) bahwa Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Beralaskan penelitian yang dilakukan oleh Irvianti & Verina (2015), Pradana & Salehudin (2015) dan Sholikhah et al. (2020) menyatakan bahwa *work overload* mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan *turnover intention* melalui *work related stress*. Penelitian Kriswara et

al. (2017) stres kerja berperan sebagai mediasi parsial antara pengaruh beban kerja. Sehingga peneliti menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan simpulan yang didapat dari kedua penelitian tersebut, hasilnya adalah *work overload* (beban kerja) dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, namun dalam penelitian terdahulu tersebut belum membahas secara spesifik terkait lingkungan kerja ini dengan adanya kondisi merger yang mempengaruhi *turnover intention*. Sehingga dalam penelitian ini memberikan kontribusi baru terhadap penyebab adanya *turnover intention* pada perusahaan. Munculnya beberapa masalah seperti yang telah dijelaskan di atas berupa *work overload* dalam kondisi merger yang menyebabkan stres kerja hingga memiliki keinginan untuk melakukan *turnover intention*, hal tersebut menarik bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam terkait fenomena *turnover intention* yang terjadi, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Analisis Fenomena *Work overload* dalam Kondisi Merger Terhadap *Turnover intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap masalah-masalah yang hendak dibahas dalam penelitian ini, dan untuk memfokuskan masalah-masalah yang akan diteliti untuk mendapatkan hasil yang optimal, maka penulis perlu memberikan perumusan masalah terhadap objek yang hendak dikaji, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work overload* memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani?
2. Apakah kondisi merger memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani?

3. Apakah *work overload* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani?
4. Apakah kondisi merger memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani?
5. Apakah stres kerja memiliki hubungan terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani?
6. Apakah *work overload* mempengaruhi *turnover intention* melalui stres kerja?
7. Apakah kondisi merger mempengaruhi *turnover intention* melalui stres kerja?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis fenomena *work overload* terhadap stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kondisi merger terhadap stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kondisi merger terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kondisi merger terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penulisan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya dalam pengelolaan karyawan agar *harmonisasi governance* dalam kondisi merger berjalan baik dan maksimal.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis, selain menambah khasanah pengetahuan baru bagi penulis, penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori yang didapatkan dalam kegiatan perkuliahan selama ini. Serta dapat memberikan solusi terhadap masalah perbankan yang terjadi selama ini.
- b. Akademisi dan Pembaca, sebagai referensi dan pengetahuan dalam penelitian kasus *work overload*, kondisi merger, *turnover intention* dan stres kerja yang terjadi dalam industri perbankan.
- c. Bagi perusahaan, sebagai masukan dan evaluasi dalam pengelolaan karyawan dalam kondisi merger.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu memiliki peran penting karena memiliki variabel-variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu dapat membantu dan dijadikan acuan dalam pelaksanaan penelitian.

Ukwadinamor & Oduguwa (2020) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kelebihan beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur terpilih di Negara Bagian Ogun. Desain penelitian survei deskriptif yang digunakannya dengan ukuran sampel 400 (empat ratus) karyawan dari perusahaan manufaktur terpilih di Negara Bagian Ogun, menemukan kelebihan beban kerja dan jam kerja terindikasi berperan besar dalam kualitas kehidupan keluarga karyawan, seperti kepuasan pernikahan, hubungan dengan anak-anak dan pasangan, yang pada gilirannya mempengaruhi komitmen pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “ada kontribusi secara signifikan dari kelebihan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Jam kerja yang berlebihan pun berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Studi ini menyelidiki pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur terpilih di Negara Bagian Ogun dan temuan penelitian ini mengungkapkan ada pengaruh yang signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga mengungkapkan bahwa karyawan sering kelebihan beban pekerjaan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka dalam organisasi dan juga mempengaruhi produktivitas organisasi (Ukwadinamor & Oduguwa, 2020:17)

Nisa & Malik (2016) melakukan penelitian untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada tenaga medis di PT. APL. Telah diketahui

bahwa tenaga medis mempunyai persentase *turnover* yang tinggi. Penelitian ini menggunakan *work exhaustion* sebagai mediasi untuk mengetahui hubungan *work overload* dan *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Metode yang digunakan yakni metode kuantitatif dalam kausal *research*. Sedangkan alat analisis yang digunakan yaitu AMOS dan T-Sobel. Temuan dalam penelitian ini adalah *work overload* dan *work family conflict* berpengaruh terhadap *work exhaustion* dan *turnover intention*. *Work exhaustion* memediasi *work overload* dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* (Nisa & Malik, 2016)

Suryaningrum (2015) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Dukungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Kriswara et al. (2017) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software Warppls 3.0*. Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus untuk pengambilan sampelnya. sampel dalam penelitian berjumlah 30 responden/karyawan. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berperan sebagai mediasi parsial antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Ahmad et al. (2019) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif-asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan observasi. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert untuk setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabelnya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan PT. FIF Group Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Kemudian stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan kondisi pekerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.

Riani & Putra (2017) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh langsung variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua yang berjumlah 63 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah teknik proporsional *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuisisioner serta teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah menggunakan *software SPSS*. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian oleh Abbasi (2015) dengan judul “*Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction and Turnover intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh negatif terhadap stres kerja, *work overload* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dan etika kerja islami memainkan peran moderat yang menunjukkan jika organisasi memiliki lingkungan kerja Islami maka faktor-faktor ini dapat dikurangi sampai batas tertentu dengan menerapkan aturan yang ditetapkan oleh Nabi Muhammad.

Cho et al. (2014) melakukan eksplorasi hubungan antara persepsi karyawan tentang deprivasi relatif selama proses merger dan akuisisi dan niat *turnover* mereka. Mengacu pada teori identitas sosial, kami menyelidiki apakah terdapat hubungan antara deprivasi relatif dan keinginan berpindah dapat dimediasi oleh identifikasi organisasi karyawan. Hasilnya, berdasarkan survei dua fase terhadap 222 karyawan di sebuah perusahaan Korea yang bergabung, menunjukkan bahwa deprivasi relatif egoistik, yang didefinisikan sebagai perasaan deprivasi orang karena ketidakpuasan mereka dengan posisi mereka sebagai individu, memprediksi niat berpindah karyawan. lebih lagi, identifikasi karyawan dengan organisasi pasca merger ditemukan untuk sepenuhnya memediasi hubungan antara perampasan relatif egois dan niat *turnover*.

Silfiana et al. (2016) melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang meliputi Konflik Peran Ganda, Beban kerja, stres kerja, dan kinerja. metode analisis yang digunakan adalah jalur (*path*). Penelitiannya membuktikan bahwa konflik peran

ganda berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, konflik peran ganda berpengaruh *negatif* signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Srivastava & Agrawal (2020) melakukan penelitian untuk mengetahui keinginan berpindah karyawan selama fenomena resistensi terhadap perubahan. Penelitian ini berkontribusi dengan memeriksa *burnout* sebagai variabel intervening dalam hubungan resistensi terhadap perubahan dan niat berpindah dan mungkin menetapkan untuk pertama kalinya peran moderasi dari dukungan organisasi yang dirasakan dalam mengurangi pengaruh penolakan terhadap perubahan pada niat berpindah, mempertahankan karyawan adalah nilai bagi organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan merupakan anteseden dari keinginan berpindah yang sering kali mewakili pergantian sukarela karyawan di masa depan. Hubungan resistensi terhadap perubahan dan keinginan berpindah ini dijelaskan oleh *burnout*. Namun, studi ini menetapkan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai moderator dan dengan POS yang tinggi, kekuatan hubungan ini akan berkurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Fuhasari (2016) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* (Studi pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta). Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,128. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini

dapat disebabkan karena banyak dari responden yang masih memiliki masa kerja relatif sebentar dan mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Haholongan (2018) melalui penelitiannya menyimpulkan bahwa diperlukan stres untuk meningkatkan kinerja karyawan, ketika seseorang mengejar ambisi dan beban kerja berlebihan yang terjadi, maka timbul distress yang menyebabkan karyawan berkeinginan mencari tempat kerja yang lain. Antara perputaran kerja dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan secara langsung. Kenyamanan atau ketidaknyamanan karyawan terhadap lingkungan kerja dapat menumbuhkan rasa keinginan mencari tempat kerja yang lain. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel stres kerja, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Analisa data dianalisis dengan metode Analisa Regresi Berganda dengan program *software SPSS 19.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan *work environment* berpengaruh terhadap *turnover intention* kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,512.

Penelitian yang dilakukan oleh Tulangow et al. (2018) dengan judul "*The effect of job stress, work environment and workload on employee turnover intention (case study at PT. Wika Realty Manado)*". Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja memengaruhi *turnover intention* secara simultan. Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial. Dalam penelitian ini diwakili oleh situasi yang diberikan atasan kantor, waktu terbatas untuk melakukan pekerjaan dan teman kerja yang tidak membantu selama bekerja. Lingkungan kerja tidak memengaruhi tingkat keinginan karyawan berhenti dari pekerjaan. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial, karena setiap orang berpikir bahwa mereka dapat mencari pekerjaan lain yang

sesuai dengan kemampuan mereka jika di kantor tempat kerja sekarang memberi terlalu banyak pekerjaan yang harus ditangani.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Pradana & Salehudin (2013)	<i>Work overload (X<sub>1</sub>), Job Satisfaction (X<sub>2</sub>), Work Related Stress (X<sub>3</sub>), work life conflicts (X<sub>4</sub>), Turnover intention (Y)</i>	SEM (Structural Equation Modeling)	<i>Work overload</i> tidak memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , <i>work overload</i> memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja, <i>work overload</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>work life balance</i> , <i>worklife imbalance</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2.	Cho et al. (2014)	<i>Merged (X), Intention to Leave (Y)</i>	Menggunakan LISREL 8.	Karyawan yang merasa bahwa mereka relatif kekurangan, lebih mungkin untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan yang digabungkan. Hasilnya juga menyiratkan bahwa pengurangan identifikasi karyawan dengan organisasi yang baru bergabung dapat menjadi hal yang penting saluran untuk beberapa efek deprivasi relatif pada niat berpindah. Dengan berkontribusi pada pemahaman kita tentang mekanisme di mana perasaan

				karyawan akan kekurangan relatif mengarah pada niat berpindah dalam konteks merger dan akuisisi.
3.	Suryaningrum (2015)	Beban kerja (X1), Dukungan Linear Sosial (X2), Stres Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, dukungan kerja berpengaruh <i>negatif</i> signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
4.	Irvianti & Verina (2015)	Stres Kerja (X <sub>1</sub> ), Beban Kerja (X <sub>2</sub> ), Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> ), <i>Turnover intention</i> (Y)	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan terhadap <i>turnover intention</i> . Faktor yang paling berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> adalah stres kerja. Oleh karena itu hal utama yang mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah tingginya tingkat stres kerja
5.	Abbasi (2015)	<i>Work overload</i> (X <sub>1</sub> ), Stres (Y <sub>1</sub> ), <i>Job Satisfaction</i> (Y <sub>2</sub> ), <i>turnover intention</i> (Y <sub>3</sub> ), <i>Islamic Work Ethics</i> (Z)	Analisis Regresi menggunakan Variabel Moderating	<i>Work overload</i> memiliki pengaruh negatif pada stres, <i>work overload</i> memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja, <i>work overload</i> memiliki pengaruh negatif pada

				<i>turnover intention</i> , Etika kerja Islami memainkan peran moderasi
6.	Pradana & Salehudin (2015)	<i>Work overload (X<sub>1</sub>), Job Satisfaction (Y<sub>1</sub>), Work Related Stres (Y<sub>2</sub>), Work Life Conflict (Y<sub>3</sub>), Turnover intention (Z)</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dengan software LISRAEL 8.51	<i>Work overload</i> memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh positif pada stres terkait pekerjaan dan konflik kehidupan kerja, bahwa hanya stres terkait pekerjaan
7.	Nisa & Malik (2016)	<i>Work overload (X<sub>1</sub>), Work Family Conflict (X<sub>2</sub>), Turnover intention (Y), Work Exhaustion (Z)</i>	Analisis deskriptif dan analisis inferensia	<i>Work overload</i> dan <i>work family conflict</i> berpengaruh terhadap <i>work exhaustion</i> dan <i>work exhaustion</i> dan <i>turnover intention</i> . <i>Work overload</i> menjadi faktor dominan karyawan mengalami kelelahan kerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan juga akan menimbulkan <i>work-family conflict</i> . <i>Work overload</i> yang tidak bisa ditoleransi akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah ( <i>turnover intention</i> ).
8.	Silfiana et al. (2016)	Lingkungan Kerja (X), Stres Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh <i>negatif</i> dan signifikan terhadap stres kerja. Besarnya kontribusi atau pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat di Rumah

				Sakit Muhamadiyah Jombang sebesar 35,3%
9.	Fuhasari (2016)	komitmen organisasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), <i>turnover intention</i> (Y)	Analisis Regresi Berganda	Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan beban kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
10.	Kriswara et al. (2017)	Beban Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), Stres Kerja (Z)	Model analisis <i>Structural Equating Modelling</i> (SEM) dengan metode <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berperan sebagai mediasi parsial antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
11.	Waldyazkia (2017)	Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), Stres kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT.

				Serambi Media Press di Kota Padang.
12.	Riani & Putra (2017)	Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan kerja ( $X_3$ ), <i>Turnover intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
13.	Haholongan (2018)	Stres Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), <i>Turnover intention</i> (Y)	Regresi linear berganda dengan software SPSS	Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
14.	Kurniawati et al. (2018)	<i>Work Family Conflict</i> ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja (Z) <i>Turnover intention</i> (Y)	SEM menggunakan <i>Analysis of Moment Structure</i> (AMOS) version 18.0	<i>Work family conflict</i> memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, <i>work family conflict</i> memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , stres kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
15.	Tulangow et al. (2018)	Stres kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), Beban Kerja ( $X_3$ ), <i>Turnover intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja memengaruhi <i>turnover intention</i> secara simultan. Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i>

				secara parsial. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> secara parsial. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> secara parsial.
16.	Artika (2019)	Beban Kerja ( $X_1$ ), Waktu Kerja ( $X_2$ ), <i>Punishment</i> ( $X_3$ ), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Kuantitatif Asosiatif	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja, waktu kerja dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan.
17.	Ahmad et al. (2019)	Stres kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif Asosiatif	secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, secara parsial stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Manado
18.	Tiasih (2019)	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), <i>Job Insecurity</i> ( $X_2$ ), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Kuantitatif <i>Explanatory Research</i>	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
19.	Ukwadinamor & Oduguwa (2020)	<i>Work overload</i> ( $X_1$ ), <i>Work hours</i> ( $X_2$ ), <i>Employees Performance</i> (Y)	Analisis Deskriptif	Ada kontribusi yang signifikan dari kelebihan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas organisasi.
20.	Srivastava & Agrawal (2020)	<i>Turnover intention</i> ( $X_1$ ), <i>Resisten to change</i> ( $X_2$ ), <i>Perceived organizational support</i> (Y), <i>Burnout</i> (Z),	Analisis mediasi moderasi	Resistensi terhadap perubahan merupakan anteseden dari keinginan berpindah yang sering kali mewakili pergantian sukarela karyawan di masa depan. Hubungan resistensi terhadap perubahan dan keinginan berpindah ini dijelaskan oleh <i>burnout</i> .
21.	Nabilah (2020)	Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Kuantitatif Non Eksperimental	Kepuasan bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perputaran tenaga kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perputaran tenaga kerja.

22.	Amelia (2020)	Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), <i>Turnover Intention</i> (Y), Stres Kerja (Z)	Kuantitatif <i>Explanatory Research</i>	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap <i>turnover intention</i> melalui stres kerja. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh secara langsung terhadap <i>turnover intention</i> namun variabel stres kerja tidak memediasi.
23.	Prayudha (2020)	Stres Kerja ( $X_1$ ), Iklim Organisasi ( $X_2$ ), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Kuantitatif	Stres kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> PT. Adhi Karya (Persero) Tbk, Medan. Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Stres kerja dan

				iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Medan.
24.	de Leon (2020)	<i>Managerial Communication (X<sub>1</sub>), Managerial Support (X<sub>2</sub>), Organizational Culture Difference (X<sub>3</sub>), Turnover intention (Y), Merged (Z)</i>	<i>Purposive Sampling</i>	Berdasarkan kajian bank hasil merger, komunikasi manajerial, dukungan manajerial, dan organisasi perbedaan budaya secara signifikan mempengaruhi <i>turnover intention</i> . Niat turnover tinggi ada di mana miskomunikasi, kurangnya dukungan manajerial, dan perbedaan budaya yang kuat dalam organisasi.
25.	Amanda et al. (2021)	<i>Compensation (X<sub>1</sub>), Job Stress (X<sub>2</sub>), Job Satisfaction (X<sub>3</sub>), Turnover Intention (Y)</i>	Analisis Deskriptif	<i>Compensation</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>Job Stres</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

## 2.2. Kajian Teoritis

Berdasarkan Fatwa Dewan Syariah Nasional NO:63/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Sertifikat Bank Indonesia Syariah (SBIS) menimbang bahwa dalam rangka

pelaksanaan pengendalian moneter berdasarkan prinsip syariah diperlukan instrumen yang sesuai dengan syariah yang diterbitkan bank sentral, dengan tidak mengabaikan salah satu misi utama perbankan syariah yaitu untuk menggerakkan sektor riil.

Firman Allah SWT tentang prinsip-prinsip bermuamalah, baik yang harus dilaksanakan maupun dihindarkan, antara lain:

1. QS. Al-Nisa [4]: 29

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.*

2. QS. Al-Baqarah [2]: 275

... وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا ...

*“...Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba...”*

3. QS. Al-Maidah [5]: 1

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ...

*“Hai orang beriman! Penuhilah akad kalian..”*

4. QS. Al-Baqarah [2]: 283

... فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُم بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِمِنَ أَمَانَتَهُ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ ...

*“..Maka, jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (hutang-nya) dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya,,,”*

5. QS. Al-Nisa [4]: 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ  
إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran*

*yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Maha Melihat”*

6. QS. Al-Maidah [5]: 2

...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

*“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.*

### 2.2.1 Konsep *Work overload*

Riggio & Porter (2013:141) berpendapat bahwa dalam dunia industri, *work overload* terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. *Work overload* dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja (Arinasari & Hartono 2020). Sedangkan beban kerja menurut Suwatno (2003) merupakan kegiatan-kegiatan yang wajib diselesaikan oleh sebuah lembaga atau penanggung jawab jabatan dengan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam periode tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi (Dilyanti et al. 2017:6). Maka apabila seorang karyawan memiliki beban kerja yang terlalu berat sehingga ia merasa kelelahan tentunya kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan menurun karena karyawan tersebut melakukan tugas tidak sesuai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu pembagian beban kerja harus benar-benar dipahami oleh perusahaan agar setiap karyawan memiliki beban kerja yang sesuai dengan kapasitasnya.

Schick et al. (1990) menyatakan bahwa *work overload* terjadi ketika seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan namun tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Kuantitas dan kualitas kinerja karyawan harus memenuhi tuntutan organisasi dengan

waktu yang telah ditentukan. Kondisi yang terus berlanjut dari waktu ke waktu mengakibatkan karyawan kelelahan serta stres.

### **2.2.2 Indikator *Work Overload***

Dalam penelitian ini, indikator *work overload* yang digunakan yaitu mengadopsi dari indikator *work overload* yang digunakan dalam penelitian Chandra & Adriansyah (2019:671), menurut Gibson (2009) indikator yang mempengaruhi *work overload*, yaitu:

- a) *Time Pressure* (tekanan waktu), desakan waktu dapat menjadi *work overload* ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi Kesehatan seseorang berkurang.
- b) Jadwal kerja atau jam kerja, Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja.
- c) *Role ambiguity* dan *role conflict*, ambiguitas peran dan konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.
- d) Kebisingan, Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan mengganggu pencapaian tugas.
- e) *Information overload*, banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat.
- f) *Repetitive action*, banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian.

- g) Tanggung jawab, setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan (Chandra & Adriansyah, 2019:671).

Adapun referensi lainnya mengenai indikator *work overload*, dapat diadopsi dari penelitian yang dilakukan Riani & Putra (2017), antara lain:

- a) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- b) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya dalam pengambilan keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- c) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai *work overload* yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.2.3 Work Overload dalam kajian Islam**

Setiap manusia pastilah memiliki beban secara fisik maupun mental. Namun Allah SWT tidak akan membebani seseorang diluar kemampuannya, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ  
 أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ  
 وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

Dari firman tersebut, Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Hal ini merupakan kelembutan, kebaikan sekaligus ujian dari Allah kepada hamba-Nya. Selanjutnya Dari firman Allah di atas "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya". Maksudnya adalah janganlah Engkau membebankan kepada kami pekerjaan yang berat, meskipun kami sanggup melakukannya, seperti amal yang Engkau syari'atkan kepada umat terdahulu sebelum kami, seperti rantai dan belenggu yang mengikat mereka, dan Engkau telah mengutus Nabi-Mu sebagai Rahmat bagi semesta alam, dengan dibebaskannya beban berat tersebut.

Dalam dalil yang lainnya, Allah SWT mempertegas kembali dalam surah Al-Insyirah ayat 5-6 yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: "Karena sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan". (5)  
 "Sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan". (6)

Menurut Tafsir Ibnu Katsir (Jilid 8: 496), Allah berfirman “Allah ta’ala memberitahu bahwa bersama kesulitan itu ada kemudahan. Kemudian dia mempertegas berita tersebut, Ibnu Jabir meriwayatkan dari al-Hasan, dia berkata: Nabi Muhammad SAW pernah keluar rumah pada suatu hari dalam keadaan senang dan gembira, dan beliau dalam keadaan tertawa berseraya. *“Satu kesulitan itu tidak pernah mengalahkan dua kemudahan, karena bersama kesulitan itu terdapat kemudahan”*. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kesulitan itu dapat diketahui dua keadaan (*al-yusr*) dalam bentuk tidak ada ketentuan (*nakirah*). Sehingga bilangannya bertambah banyak. Oleh karena itu beliau bersabda, *“satu kesulitan tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan”*.

#### **2.2.4 Konsep Stres Kerja**

Robbins (2008) menjelaskan bahwa stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting. Smith & Early (1990) dalam Hambali et al. (2016) menyatakan bahwa stres merupakan respon psikologis dan atau fisiologis dari tubuh terhadap tuntutan yang dibebankan padanya. Menurut Bashir & Ramay (2010) stres yang dialami muncul sebagai masalah yang meningkat dalam organisasi. Stres adalah kondisi yang kuat terjadi dimana seseorang dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu yang hasilnya dianggap tidak jelas dan vital.

Jika dikaitkan dengan pekerjaan, menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses

berpikir, dan kondisi seseorang (Ahmad et al. 2019). maka stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut (Salleh A et al.2008) stres kerja dilambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaannya dan menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, hingga kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar (Chandra & Adriansyah, 2019).

### **2.2.5 Indikator Stres Kerja**

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres bermacam-macam, ada sebagian yang positif, seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Menurut (Cox, 2006) telah mengidentifikasi efek stres yang mungkin muncul dan disusun berdasarkan kategori:

a. Dampak Subjektif

Kekhawatiran atau kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

b. Dampak Perilaku

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku *impulsive*.

c. Dampak Kognitif

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian atau rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik atau kecaman, dan hambatan mental.

d. Dampak Fisiologis

Kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, dan tubuh panas dingin.

e. Dampak Kesehatan

Sakit kepala dan migrain, mimpi buruk, susah untuk tidur, gangguan psikomatis.

f. Dampak Organisasi

Produktifitas menurun atau merendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyaltitas terhadap instansi

Secara umum, menurut Robbins dan Judge (2008) seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum, yaitu:

a) Gejala Fisiologis

Gejala ini pada awalnya yang bisa diamati yaitu pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

b) Gejala Psikologis

Pada gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan pada apa yang dikerjakannya, yang merupakan efek psikologis paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan. Bukti empiris menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun akan meningkat.

c) Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas bekerja, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, atau pun terjadi perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Indikator stres kerja menurut Salleh A et al. (2008) terbagi atas 5 skala penilaian yaitu:

a) Faktor intrinsik

Faktor pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.

b) Peran dalam organisasi

Peran yang dimaksud terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

c) Hubungan di tempat kerja

Hubungan pekerjaan yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

d) Jenjang Karir

Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.

e) Struktur dan iklim organisasi

kondisi kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Menurut Rini Chandra (2019) mengemukakan stres dapat disebabkan oleh beberapa indikator berikut ini:

a) Penyebab fisik.

Sumber dari penyebab ini berasal dari kebisingan, kelelahan, pergeseran prestasi dan jetlag. Kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres, dan Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang

b) Suhu dan kelembapan

Ruangan bekerja yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

c) Beban kerja

Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan yang lainnya sehingga menimbulkan stres kerja.

d) Sifat pekerjaan

Penyebab stres pada sifat pekerjaan mengindikasikan akibat situasi baru dan asing dalam pekerjaan, ancaman pribadi berupa tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat, percepatan jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaannya dan ambiguitas terhadap apa yang harus dikerjakan.

e) Kebebasan

Dengan adanya kebebasan belum tentu membuat karyawan merasa senang, justru membuat karyawan merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak.

f) Kesulitan

Kesulitan-kesulitan karyawan yang bersifat internal seperti dialami di rumah contohnya ketidakcocokan suami istri hingga perceraian, masalah keuangan, dan indikasi kesulitan lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

## **2.2.6 Stres Kerja dalam Kajian Islam**

Islam dengan segala kesempurnaannya datang membawa risalah untuk kehidupan manusia dan Islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan atau ujian dalam hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri. Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa stres karena beban dan tanggung jawab yang terlalu besar. Pada akhirnya bahwa stres menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah SWT. Dari fenomena tersebut, Allah SWT telah memperingatkan dalam QS. Yusuf ayat 87 yang berbunyi:

يَبْنَئِ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوْسُفَ وَآخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللّٰهِ اِلَّا  
الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

Artinya: "Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir".

Nabi Muhammad SAW mengajarkan doa kepada Abdullah bin Abbas tentang menghilangkan atau melenyapkan kesusahan. Dari doa tersebut ada delapan sifat yang merupakan sumber stres yang banyak menimpa kehidupan manusia. Doa tersebut adalah:

لَلّٰهُمَّ اِنِّيْ اَعُوْذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ وَاَعُوْذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ . وَاَعُوْذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ  
وَاَعُوْذُ بِكَ مِنْ غَلَبَتِ الدِّيْنِ وَقَهْرِ الرَّجَالِ

Artinya: "Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan duka cita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia". (HR Abu Dawud 4/353)

Sebagaimana dalam Al-Qur'an surah Ar-Rum ayat 4 yang berbunyi:

فِيْ بَضْعِ سِنِيْنَ ۗ لِلّٰهِ الْاَمْرُ مِنْ قَبْلُ وَمِنْۢ بَعْدُ وَيَوْمَئِذٍ يَفْرَحُ الْمُؤْمِنُوْنَ

Artinya: "Dalam beberapa tahun lagi. Bagi Allah-lah urusan sebelum dan sesudah (mereka menang). Dan di hari (kemenangan bangsa Rumawi) itu bergembiralah orang-orang yang beriman,"

Ayat di atas juga menggambarkan bagaimana kondisi orang tidak bersyukur kepada Allah yang memberikan nikmat, dan tidak menangkap ujian dan cobaan yang terdapat dalam nikmat tersebut. Maka Allah menegur mereka. Dan mereka pun menerima kondisi buruk, mereka pun buta terhadap hikmah yang terdapat dalam cobaan dan kesulitan itu. Mereka hilang harapan bahwa Allah menyingkap kesulitan mereka, mereka berputus asa dari rahmat Allah dan kehilangan harapan untuk mendapatkan jalan keluar.

Stres dalam Islam bukanlah sesuatu yang dianggap harus ditakuti atau dihindari. Namun Islam mengajarkan bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang

harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri. Allah berfirman dalam surat Al- Ankaboot (29), ayat 2-3 yang artinya:

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَامَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ  
الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ

Artinya: “Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan saja dengan mengatakan: “kami telah beriman”, sedang mereka tidak diuji lagi. Dan sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta”.

Melihat penjelasan di atas sudah seharusnya sebagai seorang Muslim yang beriman, harus memandang stres kerja bukanlah suatu masalah yang besar bagi kehidupan yang berkepanjangan. Namun stres yang dihadapi di dunia pekerjaan harus dipandang sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar dapat terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta sebagai sebuah proses kehidupan agar kita menjadi lebih *matang* menghadapi kehidupan di dunia dan juga di akhirat (Damingun & Agus, 2019).

### 2.2.7 Konsep Kondisi Merger

Menurut Widyaningrum (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi cara mereka dalam bekerja. Penggabungan usaha adalah salah satu bentuk strategi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan perusahaan. Menurut Srivastava & Agrawal (2020) mengemukakan pengertian iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia didalam organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Penggabungan usaha dapat berupa pembelian saham suatu perusahaan oleh perusahaan lain atau pembelian aktiva neto suatu perusahaan. Penggabungan usaha

secara teori dapat berupa merger, akuisisi, dan konsolidasi. Merger adalah gabungan dari dua atau lebih perusahaan. Sementara itu, akuisisi didefinisikan sebagai pembelian seluruh atau sebagian kepemilikan suatu perusahaan yang dapat dilakukan melalui merger atau *tender offer* (Ang, 1997). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambunan et al. (2021) bahwa setelah merger, Bank BTPN menjadi bank universal yang memiliki bisnis yang lebih lengkap dan segmen nasabah yang lebih luas dari segmen retail hingga korporasi. Inovasi teknologi perbankan berupa *Internet of Things* telah berhasil mengubah cara nasabah bertransaksi dengan bank dari layanan melalui jaringan fisik menjadi perbankan digital secara berkesinambungan diperlukan untuk memberikan layanan perbankan yang lebih lengkap kepada nasabah.

Istilah merger berasal dari kata kerja "*merge*" yang berarti menggabungkan atau memfungsikan. Menurut pakar hukum bisnis Indonesia memberikan pengertian merger sebagai berikut:

- a) Barcelius Ruru, mengartikan merger sebagai penggabungan usaha dari dua atau lebih perusahaan yang pada akhirnya bergabung kedalam salah satu perusahaan yang telah ada sebelumnya.
- b) Christian Wibisono, menggantikan merger sebagai penggabungan dua badan usaha yang relatif berimbang kekuatannya, sehingga terjadi kombinasi baru yang saling menguntungkan.

Dari beberapa pengertian merger tersebut, pada dasarnya ada kesamaan di dalam unsur-unsur pengertian merger, yaitu:

- a) Merger atau penggabungan perusahaan adalah salah satu cara penyatuan perusahaan, di samping peleburan perusahaan (konsolidasi) dan pengambil alihan perusahaan (akuisisi).

- b) Merger melibatkan dua pihak, yaitu satu perusahaan yang menerima penggabungan dan satu atau lebih perusahaan yang menggabungkan diri.
- c) Perusahaan yang menerima penggabungan akan menerima pengambil alihan seluruh saham, harta kekayaan, hak, kewajiban, dan utang perusahaan yang menggabungkan diri. Jika di analisis dalam berbagai aspek, sebenarnya banyak alternatif latar belakang mengapa perlunya tindakan merger bagi perusahaan-perusahaan, baik perusahaan dalam kondisi sehat maupun tidak sehat.

Dalam *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 27 Tahun 1988* mendefinisikan merger adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada dan selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar. Ikatan Akuntan Indonesia memberikan definisi berdasarkan perspektif akuntansi bahwa merger adalah salah satu metode penyatuan usaha (*business combination*). Penyatuan usaha itu sendiri didefinisikan sebagai penyatuan dua atau lebih perusahaan yang terpisah lain atau memperoleh kendali atas aktiva dan operasi perusahaan lain.

Proses merger merupakan suatu kegiatan perubahan organisasi yang berskala besar. Karakteristik organisasi yang melakukan merger diantaranya memiliki target finansial yang agresif, tenggat waktu yang pendek, menjadi sorotan publik, adanya *political power struggle/bargaining*, adanya proses *reengineering*, adanya *issue downsizing*, terdapat benturan budaya, adanya problem retensi pegawai dan adanya isu demotivasi pegawai (Galpin dan Herndon, 2007 dalam Mangundjaya, 2015). Menurut Bansal (2020) persepsi keadilan karyawan dari organisasi yang digabungkan adalah penentu paling penting dari sikap karyawan terhadap perubahan. Kondisi ini semua, membuat proses merger dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk perubahan

organisasi yang berskala besar, yang memiliki dampak psikologis lebih besar pada pekerja, dibandingkan dengan jenis perubahan organisasi lainnya.

### 2.2.8 Indikator Merger

Istilah merger dan akuisisi meskipun pengertiannya berlainan, merger dan akuisisi pada prinsipnya sama, yaitu membicarakan tentang penggabungan usaha. Kondisi dan karakteristik yang terdapat pada proses merger memiliki dampak psikologis lebih besar pada pekerja, dibandingkan dengan jenis perubahan organisasi lainnya. Menurut Pritchett (1997) dalam Mangundjaya (2015) kondisi dan reaksi psikologis pada pekerja dalam proses merger antara lain terlihat dari munculnya:

a) Rasa *uncertainty and anxiety*

Kondisi yang dirasakan pada waktu terjadi perubahan, ketidakjelasan akan kondisi perusahaan saat ini maupun di masa mendatang yang akan menjadi salah satu sumber kecemasan bagi individu, dan pada akhirnya akan berdampak pada keberhasilan dari proses Merger dan Akuisisi.

b) Kondisi rendahnya kepercayaan (*low trust*)

Kepercayaan adalah faktor yang paling penting dan mendasar dalam proses komunikasi dan hubungan interpersonal, dan terutama saat terjadinya proses merger dan akuisisi. Dalam hal ini, kepercayaan terhadap manajemen menjadi berkurang karena dengan adanya kepercayaan maka proses merger akan lebih mudah dilakukan, sebab kunci keberhasilan dari merger adalah pembangunan kepercayaan.

c) Adanya perasaan *loss of status and identity*

Kondisi dimana karyawan merasakan kekhawatiran terkait posisi atau jabatan hingga kemungkinan pemutusan hubungan kerja.

d) Munculnya perasaan *self preservation*

Yakni kecenderungan untuk lebih memikirkan diri sendiri dibandingkan orang lain. Kondisi ini membuat karyawan akan menimbang untung atau ruginya terlebih dahulu apakah akan mendukung atau menolak perubahan yang ada. (Mangundjaya, 2015).

### 2.2.9 Merger dalam Kajian Islam

Menurut para ulama fikih, kegiatan merger dan akuisisi adalah termasuk kegiatan musyarakah atau perkongsian. *Syirkah* adalah suatu akad kerja sama antara dua orang atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana (atau amal) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan kerugian akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan (Dumairi, 2007).

Dalam urusan muamalah ini, merger dan akuisisi secara tidak langsung juga dijelaskan dalam Al-Quran, dengan istilah *syirkah* atau pengkongsian. Allah berfirman dalam Q.S. Shaad ayat 24, sebagai berikut:

قَالَ لَقَدْ ظَلَمَكَ بِسُؤَالِ نَعَجْتِكَ إِلَىٰ نَعَاجِهِ ۗ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ  
إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ مَّا هُمْ ۗ وَظَنَّ دَاوُدُ أَنَّمَا فَتَنَّاهُ فَاسْتَغْفَرَ رَبَّهُ ۗ وَخَرَّ  
رَاكِعًا وَأَنَابَ ۗ

Artinya: “Dan Sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh;”

Kemudian Nabi pun bersabda dari Sa’ib bin Yazid Al-Makhzumi ra, *bahwa Allah bersama mereka berdua dalam memelihara, merawat, memberikan pertolongan pada harta mereka, dan menurunkan berkah pada perdagangan mereka. Jika terjadi pengkhianatan, maka keberkahan hartanya akan hilang. Hadis ini memberi dorongan untuk berserikat (bersekutu) dengan tanpa pengkhianatan, juga memberikan*

*pencegahan atas pengkhianatan dalam berserikat.* (HR. Ahmad, Abu Dawud, dan Ibn Majah).

Dari keterangan tentang *syirkah* di atas, kegiatan merger dan akuisisi adalah tergolong *syirkah inan*, yang mana *syirkah* antara dua pihak atau lebih yang masing-masing memberi berkontribusi kerja dan modal. Dalam *syirkah* ini, disyaratkan modalnya harus berupa uang, sedangkan barang, misalnya rumah atau mobil, tidak boleh dijadikan modal *syirkah*, kecuali jika barang itu dihitung nilainya pada saat akad. Keuntungan didasarkan pada kesepakatan, sedangkan kerugian ditanggung oleh masing-masing mitra usaha (*syarik*) berdasarkan porsi modal. (Dumairi, 2007).

Sistem syariah Islam adalah sistem terbaik yang diciptakan oleh Allah SWT yang harus diikuti sesuai dalam Al-Quran surah An-Nisa ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ  
مِّنكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.

Kedua ayat diatas menunjukkan perkenaan dan pengakuan Allah SWT akan adanya sistem perserikatan dalam kepemilikan harta. Dalam surah Shaad ayat 24 perkongsian terjadi atas dasar akad (*ikhtiyar*), sedangkan dalam surah An-Nisa ayat 29 perkongsian terjadi secara otomatis (*Jabar*).

### **2.2.10 Konsep *Turnover intention***

Menurut Ardana (2017) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Dimensi *turnover intention* adalah derajat

kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Menurut Jacobs & Roodt (2007) *turnover intention* merupakan sebuah keputusan mental atau psikis yang ada antara pendekatan individu dengan mengacu pada melanjutkan sebuah pekerjaan atau untuk meninggalkan sebuah pekerjaan. Maka berdasarkan beberapa definisi diatas, maka *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan di tempat yang lain dan lebih baik dari sebelumnya.

Harnoto (2002) menyatakan bahwa *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja dan pindah ke tempat kerja baru. Hal tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan berpindah namun belum sampai pada tahap realisasi. Intensi keluar seorang karyawan disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar mencari pekerjaan yang baru. Selain mengganggu kelangsungan kinerja tingkat keluar masuk seorang karyawan juga mengakibatkan terganggunya kelangsungan dari sebuah proses produksi, bila tingkat intensi keluar karyawan sudah mencapai 2% ke atas, maka itu terbilang tinggi. Maka hal itu memerlukan penanganan yang serius dari perusahaan, sebab bila dibiarkan terus berlangsung, berakibat bukan hanya produksi saja terlebih lagi terhadap mental karyawan yang masih bertahan pada perusahaan (Harnoto, 2002).

### **2.2.11 Indikator *Turnover intention***

Menurut Chen dan Francesco (2000) dalam Ardana (2017), indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- a) Pikiran Untuk Keluar

Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b) Keinginan Mencari Pekerjaan Lain

Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

c) Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi

Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan di akhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Lum et. al. (1998) *dalam* Irvianti & Verina (2015) dikatakan bahwa intensi keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan mengenai perilaku *turnover*. Dimana keinginan untuk keluar dapat diukur dengan tiga komponen berikut ini:

- a) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru dibidang yang sama di perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu hanya akan terbatas pada saat akan menerima jika sesuai kemampuannya.
- b) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru dibidang yang berbeda di perusahaan lain. Seorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda dengan harapan akan memperoleh hasil atau pendapatan yang lebih baik.

- c) Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, timbulnya keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan akan lebih sering terjadi.

### 2.2.12 *Turnover intention* dalam kajian Islam

Manusia sebagai khalifah di bumi yang diberi akal dan pikiran oleh Allah SWT pada dasarnya adalah beribadah kepada Allah SWT. Bekerja merupakan salah satu cara bagi manusia untuk beribadah. Islam mengajarkan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, sehingga orang yang berkerja tidak boleh putus asa bahkan ingin keluar dari pekerjaan tersebut sebagaimana dalam Al Quran Surat Al-Insyiqaq (84) ayat 6 berikut ini:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

Artinya: “Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemuinya.”

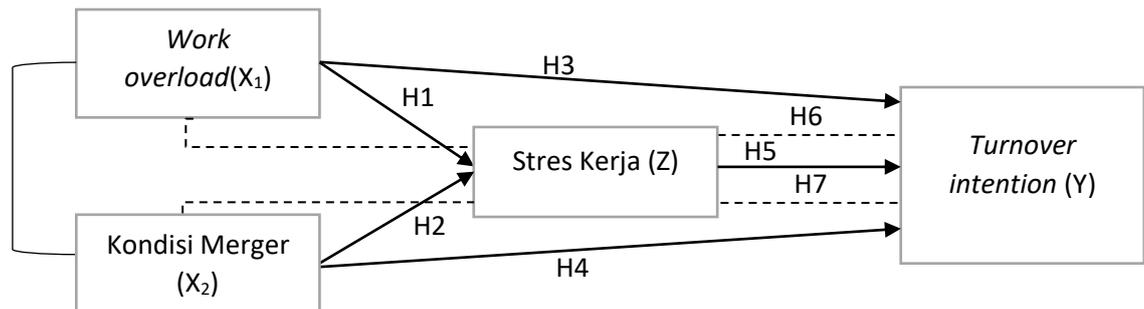
Berdasarkan ayat diatas, menunjukkan bahwa apabila seseorang telah mendapatkan pekerjaan dan menjalaninya dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati maka beruntunglah ia. Jangan menyianyikan pekerjaan yang telah didapat, asalkan pekerjaan tersebut halal sesuai dengan tuntunan Allah SWT. Karena lebih baik bekerja daripada menjadi pengangguran atau meminta-minta. Sebagaimana Hadits Riwayat Muslim no.2664 Rasulullah SAW bersabda:

خُرِصَ عَلَىٰ مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِينِ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزَنَّ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ : لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا لَكَانَ كَذَا وَكَذَا , وَلَكِنْ قُلْ : قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ فَعَلَ , فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Artinya: “Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu dan meminta tolonglah pada Allah, serta janganlah engkau malas” (HR. Muslim no.2664)

### 2.3. Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini, penulis mencoba membangun sebuah kerangka pemikiran yang tepat untuk mengukur tingkat *turnover intention* Bank BSI KC Sukabumi A Yani yang terbentuk hasil merger.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian antara lain:

#### 2.4.1 Hubungan *work overload* terhadap stres kerja

Riggio & Porter (2013) berpendapat bahwa dalam dunia industri, *work overload* terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. Menurut Mangkunegara (2016) stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Mengutip pernyataan Dilyanti et al. (2017) bahwa *work overload* dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Suryaningrum (2015) pada perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta menyimpulkan bahwa *work overload* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Mega Silfiana (2016)

pada karyawan bank Mandiri (Persero) Tbk cabang alun-alun Jember menyimpulkan bahwa *work overload* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

#### **2.4.2 Hubungan kondisi merger terhadap Stres Kerja**

Barcelius Ruru (2000) mengartikan merger sebagai penggabungan usaha dari dua atau lebih perusahaan yang pada akhirnya bergabung ke dalam salah satu perusahaan yang telah ada sebelumnya. Kondisi ini semua, membuat proses merger dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk perubahan organisasi yang berskala besar, yang memiliki dampak psikologis lebih besar pada pekerja, dibandingkan dengan jenis perubahan organisasi lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Waldyazkia (2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres kerja karyawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang, artinya semakin baik lingkungan yang diberikan perusahaan maka akan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga stres kerja dapat berkurang. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2: kondisi merger berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

#### **2.4.3 Hubungan *work overload* terhadap *turnover intention***

Riggio & Porter (2013) menyatakan bahwa dalam dunia industri, *work overload* terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. Menurut Schick, Gordon & Haka (1990: 14) *work*

*overload* terjadi ketika seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan namun tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Nisa & Malik (2016) menyimpulkan bahwa *work overload* dan *work family conflict* berpengaruh terhadap *work exhaustion* dan *turnover intention*. *Work overload* menjadi faktor dominan karyawan mengalami kelelahan kerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan juga akan menimbulkan *work-family conflict*. *Work overload* yang tidak bisa ditoleransi akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3: *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

#### **2.4.4 Hubungan kondisi merger terhadap *turnover intention***

Menurut Ang (1997) merger adalah gabungan dari dua atau lebih perusahaan. Sedarmayanti (2009:12) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi dan karakteristik yang terdapat pada proses merger memiliki dampak psikologis lebih besar pada pekerja, dibandingkan dengan jenis perubahan organisasi lainnya

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cho et al. (2014) menyimpulkan bahwa Karyawan yang merasa bahwa mereka relatif kekurangan, lebih mungkin untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan yang digabungkan. Hasilnya juga menyiratkan bahwa pengurangan identifikasi karyawan dengan organisasi yang baru

bergabung dapat menjadi hal yang penting saluran untuk beberapa efek deprivasi relatif pada niat berpindah. Dengan berkontribusi pada pemahaman kita tentang mekanisme dimana perasaan karyawan akan kekurangan relatif mengarah pada niat berpindah dalam konteks merger dan akuisisi. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H4: Kondisi merger berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

#### **2.4.5 Hubungan stres kerja terhadap *turnover intention***

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang pekerja mendapat suatu tekanan yang dialaminya didalam pekerjaannya. Menurut Caesary et al. (2012), stres kerja akan timbul terbentuknya kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang nantinya akan berakhir pada fenomena *turnover intention*. Dari sini bisa diambil kesimpulan bahwa stres kerja disebabkan oleh tuntutan yang diyakini karyawan tidak sesuai dengan harapan dan hasil yang diperoleh.

Stres kerja dalam teori perilaku terencana termasuk kedalam penggambaran sikap yang telah mereka alami dari apa yang telah dirasakan oleh suatu objek, yang menjadikan terdampaknya pada kondisi psikologis yang terakibat dari permasalahan yang berada pada lingkungan bekerjanya yang memunculkan niat untuk melakukan *turnover intention* dari pekerjaannya.

Riani & Putra (2017) pada penelitiannya memperlihatkan hasil kalau stres kerja mempunyai hasil positif dan signifikan atas *turnover intention*. Penelitian Satyaningrum & Djastuti (2020) menunjukkan jika stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja akan *turnover intention*. Penelitian Ningsih & Putra (2019) juga menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hasil positif dan signifikan atas

*turnover intention*, hasil ini mengartikan bila semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seorang karyawan akan mengakibatkan semakin meningkatnya *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H5: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

#### **2.4.6 Pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja**

Sholikhah et al. (2020) pada penelitiannya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada BRI Syariah KC Semarang. Hasil menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H6: *Work overload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

#### **2.4.7 Pengaruh kondisi merger terhadap *turnover intention* melalui stres kerja**

Merger saat ini bukanlah suatu fenomena yang baru bagi masyarakat umum khususnya dunia bisnis. Terdapat banyak alasan mengapa suatu perusahaan memutuskan untuk melakukan merger, alasan utamanya adalah untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Merger merupakan penggabungan dua perusahaan atau lebih menjadi satu entitas baru untuk memperkuat posisi perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Cho et al. (2014) menemukan bahwa Karyawan yang merasa mereka relatif merasa kekurangan kemampuan, maka lebih memungkinkan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan yang

digabungkan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H7: Kondisi merger diduga memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Sehingga penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan secara luas mengenai sebab akibat atau hal-hal yang mempengaruhi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Supriyanto & Maharani (2013:74) penelitian eksplanatori adalah untuk menjawab atau menjelaskan permasalahan yang sedang dihadapi.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani no.28 Kota Sukabumi, Jawa Barat karena bank BSI KC Sukabumi A Yani yang merupakan ex BNI Syariah telah memiliki nasabah lebih dari 30.000 rekening, sehingga bank tersebut memungkinkan untuk dilakukan analisis fenomena *work overload* dalam kondisi merger terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

Menurut Supriyanto & Maharani (2013:35) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BSI KC Sukabumi A Yani yang berjumlah 53 orang.

Menurut Sugiyono (2012:91) apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian. Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan metode *total sampling*. Sehingga peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 53 orang.

### **3.4. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Sampling jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil (Supriyanto & Maharani 2013:35). Berdasarkan kriteria di atas, maka didapatkan sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak seluruh karyawan yang bekerja di BSI KC Sukabumi A Yani.

### **3.5. Data dan Jenis Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer menurut Indriantoro (1999) adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui daftar pernyataan atau kuesioner yang di isi langsung oleh karyawan BSI KC Sukabumi A Yani dan melalui wawancara kepada HRD BSI KC Sukabumi A Yani.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder menurut Indriantoro (1999) adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Adapun penelitian ini sebagai data

sekunder yang diperoleh dari internal data *turnover* dan jumlah karyawan BSI KC Sukabumi A Yani, dan media online BSI KC Sukabumi A Yani.

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana sumber data utama merupakan data kuesioner yang disebarakan penulis kepada 53 orang responden, lalu diperkuat dengan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi.

#### **3.6.1 Kuesioner**

Menurut Supriyanto & Maharani (2013) kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pembiayaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk di isi dan dikembalikan.

Dilihat dari cara menjawabnya kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Sedangkan jika dilihat dari bentuknya, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *check list* dan *rating scal*. Didalam kuesioner membuat klasifikasi pekerja yang dimulai dari nama, jenis kelamin, usia, lama bekerja, tingkat pendidikan dan penghasilan per bulan. Responden dalam penelitian ini yang diminta untuk melakukan pengisian kuesioner adalah karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

#### **3.6.2 Wawancara**

Menurut Supriyanto & Maharani (2013) wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya/pewawancara dengan si penjawab/responden, dengan menggunakan alat *interview guide*. Dalam penelitian ini akan berdialog dengan HRD BSI KC Sukabumi A Yani.

### 3.6.3 Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:231) metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar atau majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan mengumpulkan dokumen-dokumen, catatan-catatan atau artikel-artikel yang relevan dengan penelitian.

### 3.6.4 Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena yang diselidiki. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti adalah mengamati tingkah laku atau sikap karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

## 3.7. Skala dan Pengukuran

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

**Tabel 3.1 Skala Pengukuran**

<b>Jawaban</b>	<b>Akronim</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, maka terindikasi bahwa responden tersebut semakin positif terhadap objek yang ingin diteliti oleh

penulis. Tujuan skala ini untuk mengarahkan responden dapat menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

### **3.8. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervening. Variabel bebas (independen) adalah variabel-variabel yang tidak terpengaruh atau variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang terpengaruh atau dipengaruhi. Sedangkan variabel intervening adalah variabel yang bersifat perantara dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *work overload* dan kondisi merger, variabel interveningnya adalah stres kerja dan variabel terikatnya adalah niat karyawan untuk pindah (*turnover intention*).

#### **3.8.1 Work Overload**

Riggio & Porter (2013) berpendapat bahwa dalam dunia industri, *work overload* terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. Menurut Gibson (2009) dalam penelitian Chandra & Adriansyah (2019), indikator yang mempengaruhi *work overload*, yaitu:

- a) *Time Pressure* (tekanan waktu)
- b) Jadwal kerja atau jam kerja
- c) *Role ambiguity* dan *role conflict*
- d) Kebisingan
- e) *Information overload*
- f) *Repetitive action*

- g) Tanggung jawab

### 3.8.2 Kondisi Merger

Menurut Barcelius Ruru (2000) *dalam* Siregar (2020) mengartikan merger sebagai penggabungan usaha dari dua atau lebih perusahaan yang pada akhirnya bergabung kedalam salah satu perusahaan yang telah ada sebelumnya. Menurut Pritchett (1997) *dalam* Mangundjaya (2015) kondisi dan reaksi psikologis pada pekerja dalam proses merger antara lain terlihat dari munculnya:

- a) Rasa *uncertainty and anxiety*
- b) Kondisi rendahnya kepercayaan (*low trust*)
- c) Adanya perasaan *loss of status and identity*
- d) Munculnya perasaan *self preservation*

### 3.8.3 Turnover intention

Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja dan pindah ke tempat kerja baru. Hal tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan berpindah namun belum sampai pada tahap realisasi. Menurut Lum et. al. (1998) *dalam* Irvianti & Verina, (2015) dimana keinginan untuk keluar dapat diukur dengan komponen berikut ini:

- a) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru dibidang yang sama di perusahaan lain.
- b) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru dibidang yang berbeda di perusahaan lain.
- c) Keinginan untuk mencari profesi baru.

### 3.8.4 Stres kerja

Menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Salleh A et al., (2008) Indikator stres kerja terbagi atas 5 skala penilaian yaitu:

- a) Faktor intrinsik
- b) Peran dalam organisasi
- c) Hubungan di tempat kerja
- d) Jenjang karir
- e) Struktur dan iklim organisasi

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Instrumen</b>	<b>Sumber</b>
<i>Work Overload</i> (X <sub>1</sub> )	<i>Time Pressure</i> (tekanan waktu)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasakan tekanan waktu karena <i>deadline</i> pekerjaan</li> <li>2. Saya seringkali mengerjakan dua/ lebih pekerjaan (<i>double job</i>) dalam waktu yang bersamaan</li> </ol>	Gibson (2009)
	Jadwal kerja atau jam kerja	Saya menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor	
	<i>Role ambiguity</i> dan <i>role conflict</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya</li> <li>2. Bekerja dengan emosi tidaklah efektif</li> </ol>	
	Kebisingan	Lingkungan kerja nyaman	
	<i>Information overload</i>	Informasi yang diberikan dapat ditangkap dengan baik	
	<i>Repetitive action</i>	Pekerjaan ini menarik	

	Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Posisi pekerjaan yang didapat sesuai dengan kemampuan</li> <li>2. Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama</li> </ol>	
Kondisi Merger (X <sub>2</sub> )	<i>uncertainty and anxiety</i>	Perasaan terhadap ketidakjelasan akan kondisi perusahaan	Pritchett (1997)
	Rendahnya kepercayaan ( <i>low trust</i> )	kepercayaan terhadap manajemen menjadi berkurang karena dengan adanya proses merger	
	Perasaan <i>loss of status and identity</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kekhawatiran terkait posisi atau jabatan hingga kemungkinan pemutusan hubungan kerja</li> <li>2. Pekerjaan tidak sesuai dengan <i>Job Description</i></li> </ol>	
	Perasaan <i>self preserverance</i>	Berpikir apakah akan mendukung atau menolak perubahan yang ada	

Stres Kerja (Z)	Faktor intrinsik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasakan tuntutan tugas terlalu banyak</li> <li>2. Saya harus melakukan pengambilan keputusan yang banyak</li> <li>3. Saya mendapati ketidakpastian dan kurangnya informasi peran atau tanggung jawab dalam pekerjaan</li> <li>4. Rekan kerja komunikatif</li> <li>5. Rekan kerja dapat diajak bekerja sama</li> </ol>	Salleh A et. al. (2008)
	Peran dalam organisasi	Jika loyalitas karyawan tinggi maka akan di promosikan	
	Hubungan di tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Khawatir adanya mutasi dan rotasi kerja</li> <li>2. Gaya kepemimpinan atasan telah sesuai</li> </ol>	
	Jenjang karir	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Para manajer (supervisor) memberikan dukungan dalam bekerja</li> <li>2. Saya masuk kerja karena terpaksa.</li> </ol>	

	Struktur dan iklim organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mengerjakan tugas sesuai hati saya.</li> <li>2. Saya sering melanggar tata tertib.</li> </ol>	
<i>Turnover intention (Y)</i>	Pikiran untuk meninggalkan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja</li> <li>2. Saya memiliki pikiran bahwa saya bekerja disini hanya sementara</li> </ol>	Lum et.al. (1998)
	Niat untuk bekerja di tempat lain	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sedang mencari alternatif pekerjaan di tempat lain</li> <li>2. Saya memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai</li> <li>3. Saya memiliki tawaran pekerjaan yang lebih menarik dan saya berkeinginan menerimanya</li> <li>4. Saya memiliki alternatif profesi lain yang sesuai</li> </ol>	
	Keinginan untuk profesi baru	Jika saya memiliki tawaran pekerjaan di tempat lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki, maka saya akan keluar dari sini.	

### 3.9. Model Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan dibantu *software* SmartPLS 3.0 untuk memudahkan penelitian. Analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. Tujuan menggunakan metode PLS adalah memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis di antara kedua variabel. PLS mengukur varian antara dua atau lebih blok variabel dan menghasilkan seperangkat variabel yang optimal bagi varian maksimum (bukan korelasi maksimal) dengan menggunakan beberapa dimensi.

#### 3.9.1 Uji Instrumen

Pelaksanaan kegiatan penelitian memerlukan alat bantu berupa kuesioner, sebelum digunakan harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya. Pengujian yang dilakukan disampaikan sebagai berikut.

##### 3.9.1.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

*Outer model* adalah model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Model ini mengukur hubungan antara indikator dengan konstruk yang di spesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

##### 3.9.1.1.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji ini dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Menurut Chin (1995) dalam Abdillah & Hartono (2015) *Rule of*

*thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading*  $> 0,5$ .

#### **3.9.1.1.2 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)**

Menurut Ghozali (2015) uji ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkolerasi tinggi. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik.

#### **3.9.1.1.3 *Composite Reliability***

Menurut (Ghozali, 2015) *composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability*  $> 0,6$ .

#### **3.9.1.1.4 Cronbach's Alpha**

Uji ini digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Menurut Abdillah & Hartono (2015) suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

#### 3.9.1.1.5 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji ini untuk menentukan multikolinearitas antar variabel dengan cara melihat nilai korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang berlaku dalam uji ini adalah apabila VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya  $< 10$ . Yang berarti model regresi terbebas dari multikolinearitas.

#### 3.9.1.2 Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner model* adalah model struktural yang menghubungkan antar variabel laten, yang menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan uji *path coefficient*, uji kebaikan (*Goodness of Fit*) dan uji hipotesis.

##### 3.9.1.2.1 Uji *Path Coefficient*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R-Square)* digunakan dalam mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya. Chin dalam Abdillah & Hartono (2015) menyatakan hasil  $R^2$  sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

### 3.9.1.2.2 Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*)

Uji kebaikan *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-square* yang memiliki arti yang sama dengan *R-square* pada analisis regresi. Koefisien korelasi adalah tingkat keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang bernilai diantara 0-1. Apabila R mendekati 1 maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang erat dan sebaliknya. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberi hampir seluruh informasi yang akan digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

### 3.9.1.2.3 Uji Hipotesis

Uji ini dengan melihat *t-statistics* dan *P Values*. Uji-*t* (uji signifikansi parsial) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis ini dapat dinyatakan diterima apabila *P Values* < 0,05. Hipotesis diterima berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0 dapat dilihat dengan pengukuran *bootstrapping* pada *path coefficient*.

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis, peneliti menggunakan uji signifikan yaitu dengan menetapkan hipotesis nol (*H<sub>0</sub>*) dan hipotesis alternatif (*H<sub>a</sub>*). Thomas dalam Swarjana (2012:39) menyatakan bahwa hipotesis nol adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan diantara variabel penelitian atau menyatakan tidak

adanya perbedaan diantara variabel penelitian atau bisa juga menyatakan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya dan hipotesis alternatif disebut juga hipotesis kerja, hipotesis ini menyatakan adanya perbedaan satu variabel dengan variabel yang lainnya atau menyatakan adanya hubungan diantara satu variabel dengan variabel yang lainnya atau bisa juga menyatakan adanya pengaruh satu variabel dengan *treatment* terhadap variabel yang lainnya. Pengujian ini dilakukan secara parsial (uji *t*).

#### **3.9.1.2.3.1 Pengujian Secara Parsial (Uji *t*)**

Menurut Ghozali (2016:98) uji *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji *t* adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $sig < \alpha = 0,05$  maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai  $sig > \alpha = 0,05$  maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.

#### **3.9.1.2.3.2 Uji Uji Mediasi**

Supriyanto & Maharani (2013) mengatakan bahwa uji mediasi merupakan uji untuk mengetahui kedudukan variabel

mediasi dalam model. Uji mediasi dilakukan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi normal. Uji mediasi dilakukan dengan melihat output nilai dari *specifies indirect effect* pada aplikasi SmartPLS 3.0 setelah melakukan *bootsrapping*.

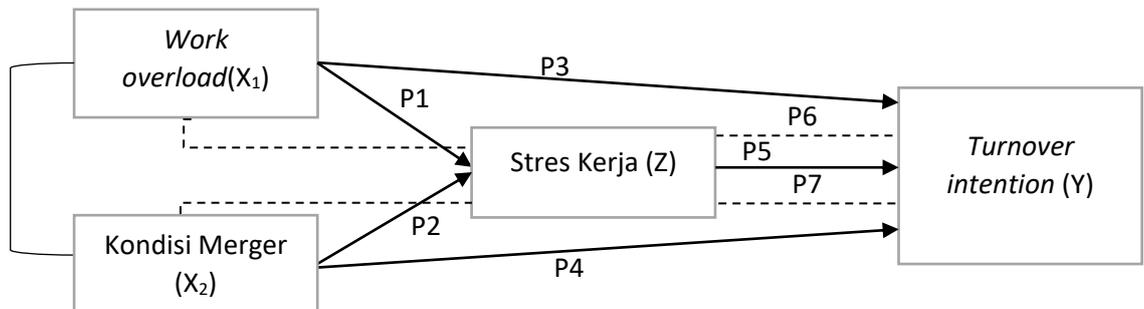
### 3.9.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Supriyanto & Maharani, 2013). Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) dengan empat variabel, yaitu *work overload* dan kondisi merger sebagai variabel bebas, *turnover intention* sebagai variabel terikat, dan stres kerja sebagai variabel intervening. Metode analisis dalam penelitian kali ini adalah dengan analisis regresi linier berganda melalui aplikasi pengolah data SmartPLS 3.0. Cara memperoleh data dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut (Solimun (2002) dalam Supriyanto & Maharani 2013) adalah sebagai berikut:

- a. Merancang model berdasarkan konsep dan teori. Pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:
  - a) Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (*work overload* dan kondisi merger) terhadap variabel terikat (*turnover intention*)

- b) Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (*work overload* dan kondisi merger) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) melalui variabel intervening (stres kerja).



**Gambar 3.1 Model Konsep Path**

Berdasarkan gambar di atas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur di atas pula didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

- a) Pengaruh langsung:  $Z = a + B1X + B2X$   
 b) Pengaruh tidak langsung:  $Y = a + B1X + B2X + B3Z$

Keterangan:

Y: Variabel dependen yaitu *turnover intention*

Z: Variabel intervening yaitu stres kerja

B: Koefisien regresi

a: Koefisien konstanta

X: Variabel independen yaitu *work overload* dan kondisi merger.

- b. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari *Path* adalah sebagai berikut:

- a) Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
  - b) Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
  - c) Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
  - d) *Observed* variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).
  - e) Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
- c. Untuk pengujian model, menggunakan *triming*, baik untuk uji reliabilitas konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru:
- a) Pengaruh langsung *work overload* ke *turnover intention* = P1
  - b) Pengaruh langsung kondisi merger ke *turnover intention* = P2
  - c) Pengaruh tidak langsung *work overload* ke stres kerja ke *turnover intention* = P3 x P4
  - d) Pengaruh tidak langsung kondisi merger ke stres kerja ke *turnover intention* = P5 x P6
  - e) Pengaruh total = P1 + (P3 x P4) + (P5 + P6)
- Pengaruh secara langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Pengaruh tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi variabel ini.
- d. Dalam Pemeriksaan validitas model, terhadap beberapa karakteristik yaitu:
- a) Menghitung koefisien determinan total:  $R^2_M = P^2_{e1} P^2_{e1} \dots P^2_{e1}$

- b) Model *triming* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya (Ridwan, 2007: 127). Cara menggunakan model *triming* yaitu menghitung ulang koefisien jalur atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Uji validasi koefisien *path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan teori *triming*, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.
- e. Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dua cara yaitu:
- a) Dengan memperhatikan hasil validitas model.
  - b) Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia**

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah

Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin).

#### **4.1.2 Visi Misi Bank Syariah Indonesia**

Visi

Top 10 Global Islamic Bank

Misi :

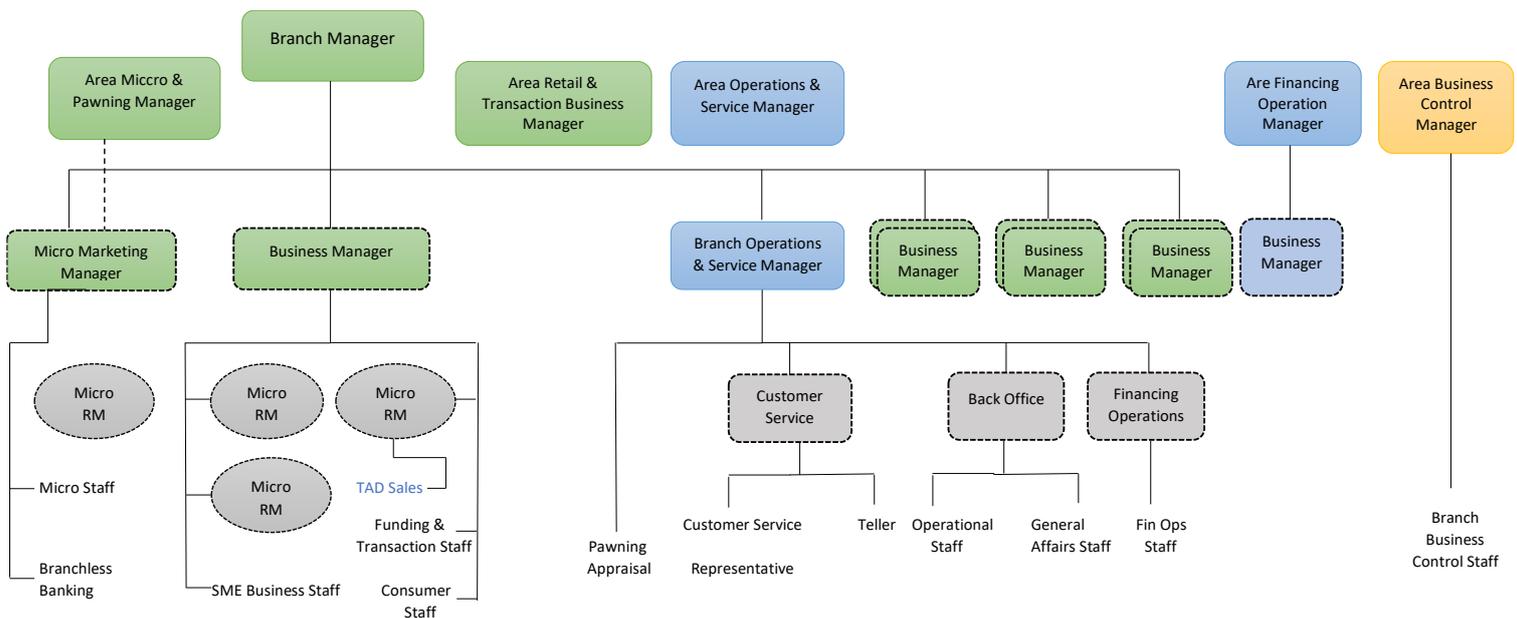
1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia  
Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham

Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)

- Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia

Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia**

## 4.2. Pembahasan Subjek Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, tingkat Pendidikan dan penghasilan perbulan. Terdapat sebanyak 53 sampel karyawan, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

#### 4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	16	33%
2.	Perempuan	37	67%
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan table 4.1 dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 16 atau 33% dan perempuan sejumlah 37 atau 67%. Hal ini mengindikasikan bahwa pada Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani di dominasi berjenis kelamin perempuan daripada berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.2.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
21 – 30 tahun	29	54,72
31 – 40 tahun	12	22,64
41 - 50 tahun	6	11,32
➤ 50 tahun	5	9,43
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa yang berusia 21 – 30 tahun sejumlah 29 atau 54,72%, berusia 31 – 40 tahun sejumlah 12 atau 22,64%, berusia 41 – 50 tahun sejumlah 6 atau 11,32% dan berusia 21 – 30 tahun sejumlah 5 atau 9,43%. Hal ini mengindikasikan bahwa pada Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani di dominasi karyawan dengan rentang usia 21 – 30 tahun.

#### 4.2.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
<2,5 Tahun	16	30,2
>2,5 Tahun	37	69,8
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa yang menempuh masa kerja <2,5 Tahun sejumlah 16 atau 30,2% dan masa kerja >2,5 Tahun sejumlah 37 atau 69,8%. Pada BSI KC Sukabumi A Yani di dominasi karyawan yang memiliki masa kerja >2,5 tahun.

#### 4.2.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
SMA/SMK	8	15,09
D3	3	5,66
S1	45	84,91
S2	1	1,89
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa tingkat Pendidikan karyawan BSI KC Sukabumi A Yani yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 8 atau 15,09%, D3 berjumlah 3 atau 5,66%, S1 berjumlah 45 atau 84,91%, dan S2 berjumlah 1 atau 1,89%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan BSI KC Sukabumi A Yani di dominasi oleh karyawan yang berlatar belakang Pendidikan S1.

#### 4.2.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan penghasilan per bulan yang disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan**

<b>Penghasilan Per Bulan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
1 – 3 Juta	21	39,62
3 – 5 Juta	19	35,85
5 – 10 Juta	11	20,75
>10 Juta	3	5,66
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa penghasilan per bulan karyawan BSI KC Sukabumi dengan kisaran 1- 3 juta berjumlah 21 atau 39,62%, kisaran 3 – 5 juta berjumlah 19 atau 35,85%, kisaran 5-10 juta berjumlah 11 atau 20,75%, dan kisaran >10 juta berjumlah 3 atau 5,66%.

#### 4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Setelah melakukan penyebaran kuesioner penelitian dan memperoleh jawaban dari setiap responden mengenai variabel eksogen yaitu *Work Overload* ( $X_1$ ), Merger ( $X_2$ ), Variabel endogen yaitu *Turnover Intention* ( $Y$ ), dan variabel intervening yaitu variabel Stres Kerja ( $Z$ ). Deskripsi jawaban responden dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

##### 4.2.2.1 Variabel *Work Overload* ( $X_1$ )

Distribusi jawaban responden terkait Variabel *Work Overload* ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Work Overload* ( $X_1$ )**

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	7	2	9	20	15	53	13	4	17	38	28	100	3,64
X1.2	4	6	6	32	5	53	8	11	11	60	9	100	3,53
X1.3	8	11	11	17	6	53	15	21	21	32	11	100	3,04
X1.4	1	9	9	24	10	53	2	17	17	45	19	100	3,62
X1.5	8	2	2	11	30	53	15	4	4	21	57	100	4,00
X1.6	1	7	6	23	16	53	2	13	11	43	30	100	3,87
X1.7	7	1	7	27	11	53	13	2	13	51	21	100	3,64
X1.8	0	9	7	28	9	53	0	17	13	53	17	100	3,70
X1.9	8	1	8	30	6	53	15	2	15	57	11	100	3,47
X1.10	2	9	4	18	20	53	4	17	8	34	38	100	3,85

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diperoleh jumlah jawaban dari 53 responden adalah 530 yang terdiri dari 10 pernyataan kuisisioner yang dapat dirincikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan *work overload* bahwa karyawan merasakan tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan (X1.1) menunjukkan distribusi jawaban responden 4% menjawab tidak setuju, 13% menjawab sangat tidak setuju, 17% menjawab netral, 28% menjawab sangat setuju dan 38% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,64. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan terjadinya *work overload* membuat karyawan merasakan tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan.
- 2) Pernyataan *work overload* bahwa karyawan mengerjakan dua/ lebih pekerjaan (*double job*) dalam waktu yang bersamaan (X1.2) menunjukkan distribusi jawaban responden 8% menjawab sangat tidak setuju, 9% menjawab sangat setuju, 11% menjawab netral, 11% menjawab tidak setuju dan 60% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,53. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan terjadinya *work overload* bahwa karyawan mengerjakan dua/lebih pekerjaan (*double job*) dalam waktu yang bersamaan.
- 3) Pernyataan *work overload* bahwa karyawan menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor (X1.3) menunjukkan

distribusi jawaban responden 11% menjawab sangat setuju, 15% menjawab tidak setuju, 21% menjawab netral, 21% menjawab tidak setuju dan 32% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,04. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan terjadinya *work overload* bahwa karyawan menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor.

- 4) Pernyataan *work overload* bahwa beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan (X1.4) menunjukkan distribusi jawaban responden 2% menjawab sangat tidak setuju, 17% menjawab tidak setuju, 17% menjawab netral, 19% menjawab sangat setuju dan 45% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,62. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan terjadinya *work overload* bahwa beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan.
- 5) Pernyataan *work overload* bahwa bekerja dengan emosi tidaklah efektif (X1.5) menunjukkan distribusi jawaban responden 4% menjawab tidak setuju, 4% menjawab netral, 15% menjawab sangat tidak setuju, 21% menjawab setuju dan 57% menjawab sangat setuju dengan rata-rata skor 4,00. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan

terjadinya *work overload* bahwa bekerja dengan emosi tidaklah efektif.

- 6) Pernyataan *work overload* bahwa lingkungan kerja nyaman (X1.6) menunjukkan distribusi jawaban responden 2% menjawab sangat tidak setuju, 11% menjawab netral, 13% menjawab tidak setuju, 30% menjawab sangat setuju dan 43% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,87. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan terjadinya *work overload* bahwa lingkungan kerja nyaman.
- 7) Pernyataan *work overload* bahwa informasi yang diberikan dapat ditangkap dengan baik (X1.7) menunjukkan distribusi jawaban responden 2% menjawab tidak setuju, 13% menjawab netral, 13% menjawab sangat tidak setuju, 21% menjawab sangat setuju dan 51% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,64. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan terjadinya *work overload* bahwa informasi yang diberikan dapat ditangkap dengan baik.
- 8) Pernyataan *work overload* bahwa pekerjaan ini menarik (X1.8) menunjukkan distribusi jawaban responden 0% menjawab sangat tidak setuju, 13% menjawab netral, 17% menjawab tidak setuju, 17% menjawab sangat setuju dan 53% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,70. Skor tersebut menunjukkan

responden cenderung setuju dengan terjadinya *work overload* bahwa pekerjaan ini menarik.

- 9) Pernyataan *work overload* bahwa posisi pekerjaan yang didapat sesuai dengan kemampuan (X1.9) menunjukkan distribusi jawaban responden 2% menjawab tidak setuju, 11% menjawab sangat setuju, 15% menjawab sangat tidak setuju, 15% menjawab netral dan 57% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,47. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan terjadinya *work overload* bahwa posisi pekerjaan yang didapat sesuai dengan kemampuan.
- 10) Pernyataan *work overload* bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama (X1.10) menunjukkan distribusi jawaban responden 4% menjawab sangat tidak setuju, 8% menjawab netral, 17% menjawab tidak setuju, 34% menjawab setuju dan 38% menjawab sangat setuju dengan rata-rata skor 3,85. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan terjadinya *work overload* bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama.

#### **4.2.2.2 Variabel Merger (X<sub>2</sub>)**

Distribusi jawaban responden terkait Variabel Merger (X<sub>2</sub>) dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Merger (X<sub>2</sub>)**

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	2	13	17	17	4	53	4	25	32	32	8	100	3,15
X2.2	4	22	12	11	4	53	8	42	23	21	8	100	2,79
X2.3	4	6	15	19	9	53	8	11	28	36	17	100	3,43
X2.4	2	11	10	17	13	53	4	21	19	32	25	100	3,53
X2.5	1	7	20	21	4	53	2	13	38	40	8	100	3,38

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh jumlah jawaban dari 53 responden adalah 265 yang terdiri dari 5 pernyataan kuisioner yang dapat yang dapat dirincikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan merger bahwa perasaan terhadap ketidakjelasan akan kondisi perusahaan (X2.1) menunjukkan distribusi jawaban responden 4% menjawab sangat tidak setuju, 25% menjawab tidak setuju, 32% menjawab netral, 8% menjawab sangat setuju dan 32% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,15. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan terjadinya merger membuat karyawan merasakan perasaan terhadap ketidakjelasan.
- 2) Pernyataan merger bahwa pekerjaan tidak sesuai dengan *job description* (X2.2) menunjukkan distribusi jawaban responden 8% menjawab sangat tidak setuju, 42% menjawab tidak setuju, 23% menjawab netral, 8% menjawab sangat setuju dan 21% menjawab setuju dengan rata-rata skor 2,79. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung tidak setuju dengan

terjadinya merger membuat karyawan merasakan pekerjaan tidak sesuai dengan *job description*.

- 3) Pernyataan merger bahwa kepercayaan terhadap manajemen menjadi berkurang karena dengan adanya proses merger (X2.3) menunjukkan distribusi jawaban responden 8% menjawab sangat tidak setuju, 11% menjawab tidak setuju, 28% menjawab netral, 17% menjawab sangat setuju dan 36% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,43. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan terjadinya merger membuat karyawan merasa kepercayaan terhadap manajemen menjadi berkurang karena dengan adanya proses merger.
- 4) Pernyataan merger bahwa kekhawatiran terkait posisi atau jabatan hingga kemungkinan pemutusan hubungan kerja (X2.4) menunjukkan distribusi jawaban responden 4% menjawab sangat tidak setuju, 21% menjawab tidak setuju, 19% menjawab netral, 25% menjawab sangat setuju dan 32% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,53. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan terjadinya merger membuat karyawan merasa kekhawatiran terkait posisi atau jabatan hingga kemungkinan pemutusan hubungan kerja.
- 5) Pernyataan merger bahwa berpikir apakah akan mendukung atau menolak perubahan yang ada (X2.5) menunjukkan

distribusi jawaban responden 2% menjawab sangat tidak setuju, 13% menjawab tidak setuju, 38% menjawab netral, 8% menjawab sangat setuju dan 40% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,38. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan terjadinya merger membuat karyawan merasa bahwa berpikir apakah akan mendukung atau menolak perubahan yang ada.

#### 4.2.2.3 Variabel *Turnover Intention* (Y)

Distribusi jawaban responden terkait Variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y.1	9	16	11	10	7	53	17	30	21	19	13	100	2,81
Y.2	2	19	13	15	4	53	4	36	25	28	8	100	3,00
Y.3	6	11	11	19	6	53	11	21	21	36	11	100	3,15
Y.4	3	15	12	19	4	53	6	28	23	36	8	100	3,11
Y.5	6	12	15	13	7	53	11	23	28	25	13	100	3,06
Y.6	2	14	13	18	6	53	4	26	25	34	11	100	3,23
Y.7	7	11	13	13	9	53	13	21	25	25	17	100	3,11

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh jumlah jawaban dari 53 responden adalah 371 yang terdiri dari 7 pernyataan kuisisioner yang dapat dirincikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan *turnover intention* bahwa karyawan memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja (Y.1) menunjukkan distribusi jawaban responden 17%

menjawab sangat tidak setuju, 30% menjawab tidak setuju, 21% menjawab netral, 13% menjawab sangat setuju dan 19% menjawab setuju dengan rata-rata skor 2,81. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung tidak setuju bahwa karyawan memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja.

- 2) Pernyataan *turnover intention* bahwa karyawan memiliki pikiran bahwa saya bekerja disini hanya sementara (Y.2) menunjukkan distribusi jawaban responden 4% menjawab sangat tidak setuju, 36% menjawab tidak setuju, 25% menjawab netral, 8% menjawab sangat setuju dan 28% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,00. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung tidak setuju bahwa karyawan memiliki pikiran bahwa saya bekerja disini hanya sementara.
- 3) Pernyataan *turnover intention* bahwa karyawan sedang mencari alternatif pekerjaan di tempat lain (Y.3) menunjukkan distribusi jawaban responden 11% menjawab sangat tidak setuju, 21% menjawab tidak setuju, 21% menjawab netral, 11% menjawab sangat setuju dan 36% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,15. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan sedang mencari alternatif pekerjaan di tempat lain.

- 4) Pernyataan *turnover intention* bahwa karyawan memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai (Y.4) menunjukkan distribusi jawaban responden 6% menjawab sangat tidak setuju, 28% menjawab tidak setuju, 23% menjawab netral, 8% menjawab sangat setuju dan 36% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,11. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai.
- 5) Pernyataan *turnover intention* bahwa karyawan memiliki tawaran pekerjaan yang lebih menarik dan saya berkeinginan menerimanya (Y.5) menunjukkan distribusi jawaban responden 11% menjawab sangat tidak setuju, 23% menjawab tidak setuju, 28% menjawab netral, 13% menjawab sangat setuju dan 25% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,06. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung netral bahwa karyawan memiliki tawaran pekerjaan yang lebih menarik dan saya berkeinginan menerimanya.
- 6) Pernyataan *turnover intention* bahwa karyawan memiliki alternatif profesi lain yang sesuai (Y.5) menunjukkan distribusi jawaban responden 4% menjawab sangat tidak setuju, 26% menjawab tidak setuju, 25% menjawab netral, 11% menjawab sangat setuju dan 34% menjawab setuju dengan rata-rata skor

3,23. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan memiliki alternatif profesi lain yang sesuai.

- 7) Pernyataan *turnover intention* bahwa karyawan memiliki tawaran pekerjaan yang lebih menarik dan saya berkeinginan menerimanya (Y.5) menunjukkan distribusi jawaban responden 13% menjawab sangat tidak setuju, 21% menjawab tidak setuju, 25% menjawab netral, 17% menjawab sangat setuju dan 25% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,11. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan memiliki tawaran pekerjaan yang lebih menarik dan saya berkeinginan menerimanya.

#### 4.2.2.4 Variabel Stres kerja (Z)

Distribusi jawaban responden terkait Variabel Stres Kerja (Z) dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (Z)**

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z.1	11	12	6	11	13	53	21	23	11	21	25	100	3,06
Z.2	7	12	8	12	14	53	13	23	15	23	26	100	3,26
Z.3	13	7	3	12	18	53	25	13	6	23	34	100	3,28
Z.4	4	13	10	13	13	53	8	25	19	25	25	100	3,34
Z.5	8	7	9	17	12	53	15	13	17	32	23	100	3,34
Z.6	6	11	9	11	16	53	11	21	17	21	30	100	3,38
Z.7	9	9	4	17	14	53	17	17	8	32	26	100	3,34
Z.8	6	8	8	16	15	53	11	15	15	30	28	100	3,49
Z.9	8	6	4	22	13	53	15	11	8	42	25	100	3,49
Z.10	9	9	1	15	19	53	17	17	2	28	36	100	3,49
Z.11	7	9	3	17	17	53	13	17	6	32	32	100	3,53
Z.12	11	5	2	14	21	53	21	9	4	26	40	100	3,55

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh jumlah jawaban dari 53 responden adalah 636 yang terdiri dari 12 pernyataan kuisisioner yang dapat dirincikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan stres kerja bahwa karyawan merasakan tuntutan tugas terlalu banyak (Z.1) menunjukkan distribusi jawaban responden 21% menjawab sangat tidak setuju, 23% menjawab tidak setuju, 11% menjawab netral, 25% menjawab sangat setuju dan 21% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,06. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan merasakan tuntutan tugas terlalu banyak.
- 2) Pernyataan stres kerja bahwa karyawan harus melakukan pengambilan keputusan yang banyak (Z.2) menunjukkan distribusi jawaban responden 13% menjawab sangat tidak setuju, 23% menjawab tidak setuju, 15% menjawab netral, 26% menjawab sangat setuju dan 23% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,26. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan harus melakukan pengambilan keputusan yang banyak.
- 3) Pernyataan stres kerja bahwa karyawan mendapati ketidakpastian dan kurangnya informasi peran atau tanggung jawab dalam pekerjaan (Z.3) menunjukkan distribusi jawaban responden 25% menjawab sangat tidak setuju, 13% menjawab tidak setuju, 6% menjawab netral, 34% menjawab sangat

setuju dan 23% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,28. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan mendapati ketidakpastian dan kurangnya informasi peran atau tanggung jawab dalam pekerjaan.

- 4) Pernyataan stres kerja bahwa rekan kerja komunikatif (Z.4) menunjukkan distribusi jawaban responden 6% menjawab sangat tidak setuju, 25% menjawab tidak setuju, 19% menjawab netral, 25% menjawab sangat setuju dan 25% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,34. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju bahwa rekan kerja komunikatif.
- 5) Pernyataan stres kerja bahwa rekan kerja dapat diajak bekerja sama (Z.5) menunjukkan distribusi jawaban responden 17% menjawab sangat tidak setuju, 30% menjawab tidak setuju, 21% menjawab netral, 13% menjawab sangat setuju dan 19% menjawab setuju dengan rata-rata skor 2,81. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung tidak setuju bahwa rekan kerja dapat diajak bekerja sama.
- 6) Pernyataan stres kerja bahwa loyalitas karyawan tinggi maka akan di promosikan (Z.6) menunjukkan distribusi jawaban responden 15% menjawab sangat tidak setuju, 13% menjawab tidak setuju, 17% menjawab netral, 23% menjawab sangat setuju dan 32% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,38.

Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju bahwa loyalitas karyawan tinggi maka akan di promosikan.

- 7) Pernyataan stres kerja bahwa karyawan merasakan khawatir adanya mutasi dan rotasi kerja (Z.7) menunjukkan distribusi jawaban responden 17% menjawab sangat tidak setuju, 17% menjawab tidak setuju, 8% menjawab netral, 26% menjawab sangat setuju dan 32% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,34. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan merasakan khawatir adanya mutasi dan rotasi kerja.
- 8) Pernyataan stres kerja bahwa karyawan merasakan gaya kepemimpinan atasan telah sesuai (Z.8) menunjukkan distribusi jawaban responden 11% menjawab sangat tidak setuju, 15% menjawab tidak setuju, 15% menjawab netral, 30% menjawab sangat setuju dan 28% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,49. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan merasakan gaya kepemimpinan atasan telah sesuai.
- 9) Pernyataan stres kerja bahwa karyawan para manajer (supervisor) memberikan dukungan dalam bekerja (Z.9) menunjukkan distribusi jawaban responden 15% menjawab sangat tidak setuju, 11% menjawab tidak setuju, 8% menjawab netral, 25% menjawab sangat setuju dan 42% menjawab setuju

dengan rata-rata skor 3,49. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan merasakan para manajer (supervisor) memberikan dukungan dalam bekerja.

- 10) Pernyataan stres kerja bahwa karyawan merasakan masuk kerja karena terpaksa (Z.10) menunjukkan distribusi jawaban responden 17% menjawab sangat tidak setuju, 17% menjawab tidak setuju, 2% menjawab netral, 36% menjawab sangat setuju dan 28% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,49. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan merasakan masuk kerja karena terpaksa.
- 11) Pernyataan stres kerja bahwa karyawan merasakan mengerjakan tugas sesuka hati saya (Z.11) menunjukkan distribusi jawaban responden 13% menjawab sangat tidak setuju, 17% menjawab tidak setuju, 6% menjawab netral, 32% menjawab sangat setuju dan 32% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,53. Skor tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan merasakan mengerjakan tugas sesuka hati saya.
- 12) Pernyataan stres kerja bahwa karyawan merasakan sering melanggar tata tertib (Z.12) menunjukkan distribusi jawaban responden 21% menjawab sangat tidak setuju, 9% menjawab tidak setuju, 4% menjawab netral, 40% menjawab sangat setuju dan 26% menjawab setuju dengan rata-rata skor 3,55.

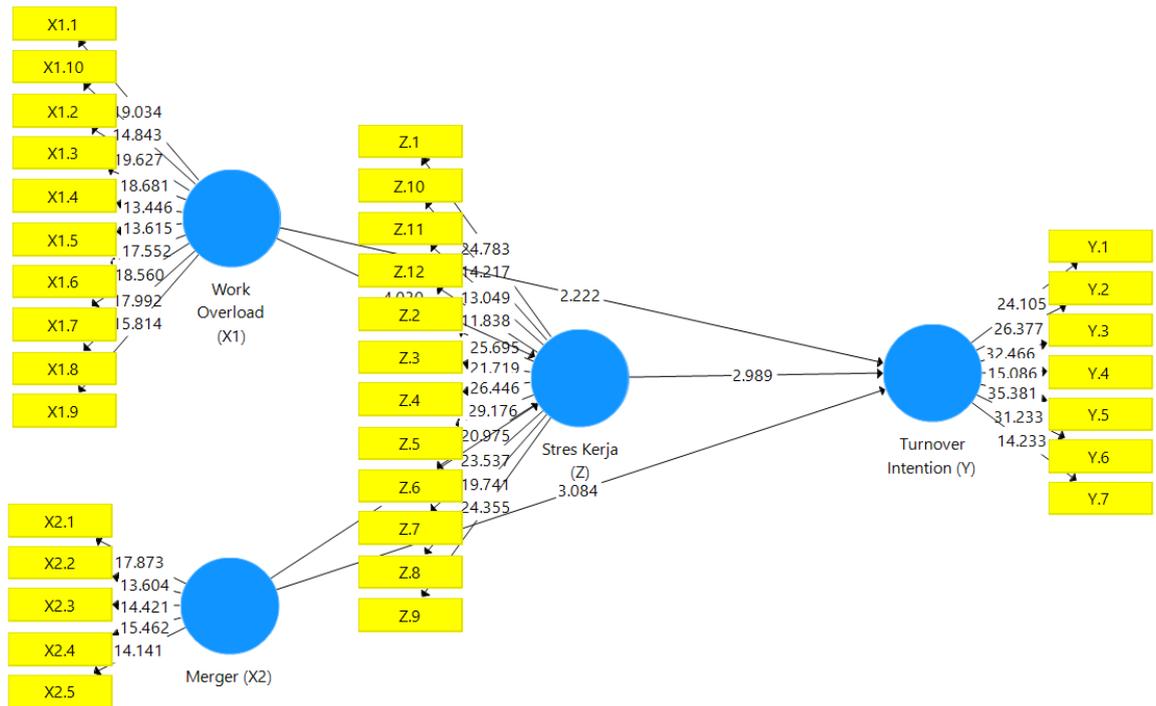
Skor tersebut menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan merasakan sering melanggar tata tertib.

#### **4.2.3 Analisis Data**

Analisa data diolah menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0 untuk mempermudah penelitian. Pada metode PLS dengan menggunakan SmartPLS 3.0 terdapat 2 evaluasi model untuk didapat kesimpulan hasil penelitian yaitu evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*. Dalam evaluasi *outer model* terdapat 3 uji diantaranya uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yang digunakan sebagai uji instrumen data. Evaluasi *inner model* menunjukkan hubungan antar variabel laten yang digunakan untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam evaluasi *inner model* terdiri dari uji *path coefficient*, uji kebaikan (*goodness of fit*) dan uji hipotesis.

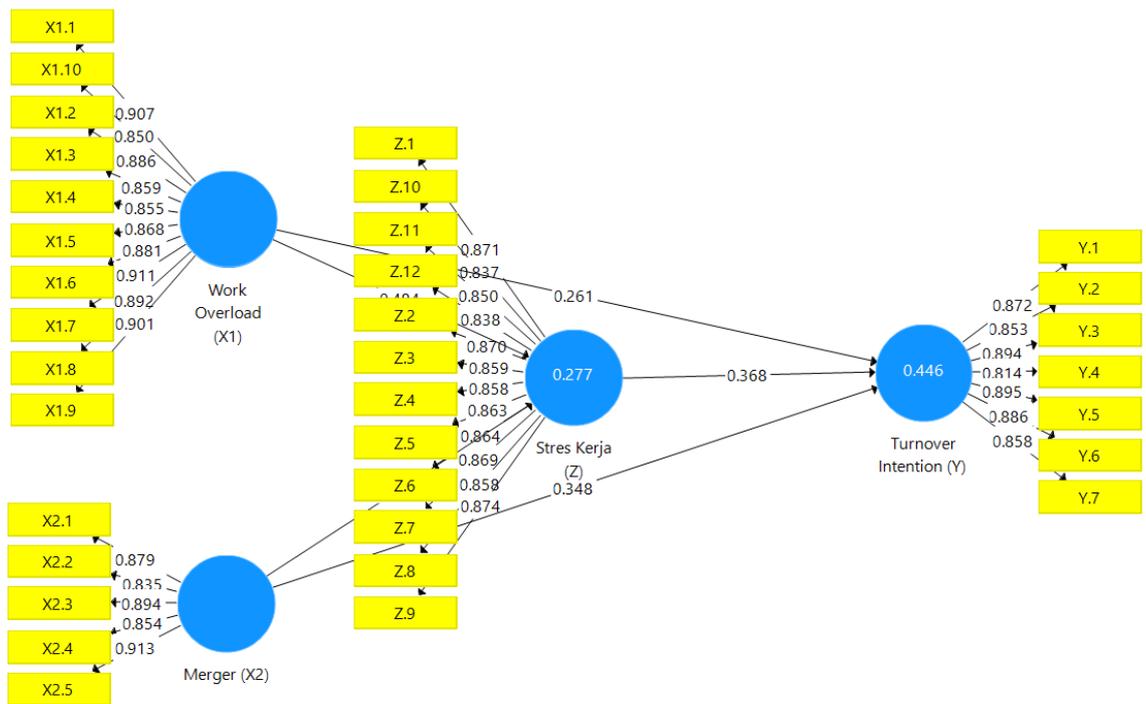
##### **4.2.3.1 Skema Model Partial Least Square (PLS)**

Berikut ini merupakan skema model PLS yang diajukan dalam penelitian tentang analisis fenomena *work overload* dalam kondisi merger terhadap *turnover intention*.



**Gambar 4.3 Outer Weights**

Sumber: Data diolah peneliti pada tahun 2022



**Gambar 4.2 Inner Weights**

Sumber: Data diolah peneliti pada tahun 2022

Model *outer* dari penelitian ini menghasilkan variabel *work overload* yang direfleksikan oleh 10 indikator, variabel merger direfleksikan oleh 5 indikator, variabel stres kerja direfleksikan oleh 12 indikator dan variabel *turnover intention* direfleksikan oleh 7 indikator.

#### 4.2.4 Model Pengukuran (*Outer Model*)

##### 4.2.4.1 *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila nilai *outer loadingnya*  $> 0,5$  dan dikatakan dalam kategori baik apabila nilai *outer loading*  $> 0,7$ . Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

**Tabel 4.10 *Outer Loading***

Variabel	Indikator	Item	Outer Loading	Keterangan
Work Overload (X1)	Time Pressure (tekanan waktu)	X1.1	0,907	Valid
		X1.2	0,886	Valid
	Jadwal kerja atau jam kerja	X1.3	0,859	Valid
	Role ambiguity dan role conflict	X1.4	0,855	Valid
		X1.5	0,868	Valid
	Kebisingan	X1.6	0,881	Valid
	Information overload	X1.7	0,991	Valid
	Repetitive action	X1.8	0,893	Valid
	Tanggung jawab	X1.9	0,901	Valid
		X1.10	0,851	Valid
Merger (X2)	uncertainty and anxiety	X2.1	0,879	Valid
	Rendahnya kepercayaan (low trust)	X2.2	0,835	Valid
	Perasaan loss of status and identity	X2.3	0,894	Valid
		X2.4	0,854	Valid

	Perasaan <i>self preserverance</i>	X2.5	0,913	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Pikiran untuk meninggalkan organisasi	Y.1	0,872	Valid
		Y.2	0,853	Valid
	Niat untuk bekerja di tempat lain	Y.3	0,893	Valid
		Y.4	0,814	Valid
		Y.5	0,895	Valid
	Keinginan untuk profesi baru	Y.6	0,886	Valid
		Y.7	0,858	Valid
Stres Kerja (Z)	Faktor intrinsik	Z.1	0,843	Valid
		Z.2	0,870	Valid
		Z.3	0,856	Valid
		Z.4	0,854	Valid
		Z.5	0,842	Valid
	Peran dalam organisasi	Z.6	0,866	Valid
	Hubungan di tempat kerja	Z.7	0,812	Valid
		Z.8	0,845	Valid
	Jenjang karir	Z.9	0,871	Valid
		Z.10	0,838	Valid
	Struktur dan iklim organisasi	Z.11	0,835	Valid
		Z.12	0,837	Valid

Sumber: Data diolah peneliti pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, nilai *loading factor* atau *outer loading* yang dihasilkan masing-masing indikator variabel *work overload*, merger, *turnover intention* dan stres kerja menunjukkan  $> 0,7$ . Ukuran reflektif setiap indikator dikatakan tinggi apabila nilai *outer loading*  $> 0,7$ . Maka masing-masing indikator tersebut dapat dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

#### 4.2.4.2 Discriminant Validity

Dalam pengujian *discriminant validity* pengujian menggunakan dua cara yaitu mengukur *cross loading* dan nilai AVE. hal ini bertujuan untuk menguji apakah instrumen penelitian dapat dikatakan valid dalam menjelaskan variabel laten.

Tabel 4.11 *Cross Loading*

	<b>Work Overload (X1)</b>	<b>Merger (X2)</b>	<b>Stres Kerja (Z)</b>	<b>Turnover Intention (Y)</b>
X1.1	0,907	-0,158	0,404	0,263
X1.2	0,886	0,041	0,492	0,461
X1.3	0,859	-0,186	0,301	0,279
X1.4	0,855	-0,099	0,313	0,265
X1.5	0,868	-0,025	0,408	0,447
X1.6	0,881	-0,070	0,409	0,288
X1.7	0,911	-0,070	0,453	0,359
X1.8	0,893	-0,265	0,422	0,256
X1.9	0,901	-0,186	0,454	0,352
X1.10	0,851	-0,064	0,353	0,359
X2.1	-0,109	0,879	0,126	0,327
X2.2	-0,231	0,835	0,012	0,301
X2.3	-0,114	0,894	0,231	0,331
X2.4	-0,137	0,854	0,128	0,321
X2.5	0,009	0,913	0,310	0,424
Y.1	0,359	0,371	0,478	0,872
Y.2	0,225	0,479	0,352	0,853
Y.3	0,361	0,370	0,592	0,893
Y.4	0,256	0,254	0,437	0,814
Y.5	0,411	0,372	0,551	0,895
Y.6	0,273	0,348	0,513	0,886
Y.7	0,449	0,200	0,461	0,858
Z.1	0,287	0,403	0,843	0,633
Z.2	0,365	0,238	0,870	0,532
Z.3	0,335	0,257	0,856	0,555
Z.4	0,368	0,129	0,854	0,460
Z.5	0,556	0,078	0,842	0,553
Z.6	0,504	0,119	0,866	0,348
Z.7	0,494	0,034	0,812	0,402
Z.8	0,485	0,115	0,845	0,437
Z.9	0,449	0,235	0,871	0,443
Z.10	0,246	0,229	0,838	0,461
Z.11	0,302	0,130	0,835	0,348
Z.12	0,253	0,069	0,837	0,253

Sumber: Data diolah peneliti pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *cross loading* setiap indikator masing-masing variabel penelitian adalah yang terbesar pada

variabelnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator variabel penelitian dapat dikatakan valid atau layak.

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* dapat diketahui dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik.

**Tabel 4.12 Average Variant Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	$\sqrt{AVE}$	Keterangan
<i>Work Overload</i>	0,777	0,881	Valid
Merger	0,766	0,875	Valid
Stres Kerja	0,718	0,847	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,753	0,868	Valid

Sumber: Data diolah peneliti pada tahun 2022

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa semua variabel adalah valid dengan nilai AVE variabel *work overload*, merger, stres kerja dan *turnover intention* menunjukkan  $> 0,5$  dan  $\sqrt{AVE}$  diatas 0,7.

#### 4.2.4.3 Composite Reliability

Pengujian reliabilitas menggunakan nilai *composite reliability* dari setiap variabel yang ada. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai  $> 0,6$ . Tabel dibawah ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 4.13 Composite Reliability**

<b>Variabel</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Standard Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Overload</i>	0,972	0,60	Reliabel
Merger	0,942	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,968	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,955	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti pada tahun 2022

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.13 tersebut, diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian  $> 0,6$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

#### **4.2.5 Model Struktural (*Inner Model*)**

Setelah dilakukan uji outer model, Langkah selanjutnya adalah pengujian inner model. Pengujian model struktural ini dilakukan untuk melihat hubungan antara *R-Square*, konstruk dan nilai signifikansi dari penelitian tersebut.

##### **4.2.6.1 Perhitungan *R-Square***

Evaluasi model structural PLS diawali dengan melihat nilai *R-Square* setiap variabel laten dependen. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Nilai *R-Square***

<b>Variabel</b>	<b>Nilai <i>R-Square</i></b>
Stres Kerja	0,283
<i>Turnover Intention</i>	0,447

Sumber: Data diolah peneliti pada tahun 2022

Dilihat pada tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel stres kerja adalah 0,283. Perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa presentase besarnya stres kerja dapat dijelaskan oleh *work overload* dan merger sebesar 28,3%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh *work overload* dan merger sebesar 44,7%.

#### 4.2.6.2 Pengujian *Goodness of Fit*

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai tersebut memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square* maka model dapat dikatakan semakin baik atau *fit* dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R_{21}) \times (1 - R_{22})] \\
 &= 1 - [(1 - 0,283) \times (1 - 0,447)] \\
 &= 1 - (0,717) \times (0,553) \\
 &= 1 - 0,396 \\
 &= 0,603 \text{ (Predictive Relevance)}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,603 atau sebesar 60,3%. Hal ini menjelaskan bahwa model dikatakan layak sebab besarnya keragaman dari data penelitian yang

dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 60,3%. Sedangkan sisanya sebesar 39,7% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

### 4.3. Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian ini mengajukan 7 hipotesis. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai sampel asli, *t statistics* dan *p values*. Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis secara pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Hal tersebut dikarenakan variabel dalam penelitian ini mencakup variabel independen, variabel dependen dan variabel mediasi. Pengujian model struktural dilakukan dengan menggunakan uji t. Dasar yang dipergunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output nilai yang terdapat pada *output path coefficients*:

**Tabel 4.15 Hubungan Langsung antar Variabel (*Path Coefficient*)**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Sampel Asli	Sampel Mean	Standar Deviation	T Statistics	t-tabel	P Values	Keterangan
Merger (X2)	Stres Kerja (Z)	0,269	0,267	0,128	2,092	2,011	0,037	Positif Signifikan Ho ditolak
Merger (X2)	Turnover Intention (Y)	0,348	0,351	0,121	2,871	2,011	0,004	Positif Signifikan Ho ditolak
Stres Kerja (Z)	Turnover Intention (Y)	0,368	0,377	0,139	2,654	2,011	0,008	Positif Signifikan Ho ditolak
Work Overload (X1)	Stres Kerja (Z)	0,484	0,481	0,113	4,298	2,011	0,000	Positif Signifikan Ho ditolak
Work Overload (X1)	Turnover Intention (Y)	0,261	0,251	0,126	2,075	2,011	0,038	Positif Signifikan Ho ditolak

Sumber: Data diolah peneliti pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, besarnya pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen dapat diketahui dengan melihat nilai sampel asli. Apabila nilai sampel asli menunjukkan nilai positif yang mana mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut bersifat positif. Tingkat signifikansi pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dapat diketahui dengan melihat nilai *t-statistics* terhadap *t-tabel*. Apabila nilai *t-statistics* lebih dari 2,011 (nilai *t-tabel*) maka tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah signifikan. Kemudian untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dapat diketahui dengan melihat nilai *P Values*. Apabila nilai *P Values* < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dalam perhitungan data PLS secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Simulasi dalam hal ini dilakukan menggunakan *bootstrapping* terhadap sampel yang ada. Berikut adalah hasil analisis PLS *bootstrapping*:

#### 4.3.1 **Work Overload Berpengaruh terhadap Stres Kerja**

Hasil pengujian hipotesis yaitu pengaruh *work overload* terhadap stres kerja dengan nilai *t-statistics* variabel sebesar 4,298 dengan pengaruh sebesar 0,484 dan *P Values* < 0,05 sebesar 0,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *work overload* terhadap stres kerja adalah positif dan signifikan. Serta  $H_0$  ditolak maka, **H1: Work overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani** diterima.

#### 4.3.2 Merger Berpengaruh terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian hipotesis yaitu pengaruh *work overload* terhadap stres kerja dengan nilai *t-statistics* variabel sebesar 2,092 dengan pengaruh sebesar 0,269 dan *P Values* < 0,05 sebesar 0,037. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel merger terhadap stres kerja adalah positif dan signifikan. Serta  $H_0$  ditolak maka, **H2: Merger berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani** diterima.

#### 4.3.3 Work Overload Berpengaruh terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis yaitu pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* dengan nilai *t-statistics* variabel sebesar 2,075 dengan pengaruh sebesar 0,261 dan *P Values* < 0,05 sebesar 0,038. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *work overload* terhadap *turnover intention* adalah positif dan signifikan. Serta  $H_0$  ditolak maka, **H3: Work overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani** diterima.

#### 4.3.4 Merger Berpengaruh terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis yaitu pengaruh merger terhadap *turnover intention* dengan nilai *t-statistics* variabel sebesar 2,871 dengan pengaruh sebesar 0,348 dan *P Values* < 0,05 sebesar 0,004. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *work overload* terhadap *turnover intention* adalah positif dan signifikan. Serta  $H_0$  ditolak maka, **H4:**

**Merger berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani** diterima.

#### 4.3.5 Stres Kerja Berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis yaitu pengaruh merger terhadap *turnover intention* dengan nilai *t-statistics* variabel sebesar 2,654 dengan pengaruh sebesar 0,368 dan *P Values* < 0,05 sebesar 0,008. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *work overload* terhadap *turnover intention* adalah positif dan signifikan. Serta  $H_0$  ditolak maka, **H5: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani** diterima.

#### 4.4. Hasil Uji Mediasi

Untuk mengetahui pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh stres kerja, maka dilakukan uji mediasi dengan melihat output nilai dari *specifics indirect effect*:

**Tabel 4.16 Hubungan Tidak Langsung antar Variabel (*Specifics Indirect Effect*)**

	Original Sampel	Mean Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	t-tabel	P Values	Keterangan
<i>Work Overload</i> (X1) → Stres Kerja (Z) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,178	0,183	0,088	2,034	2,011	0,043	Positif Signifikan $H_0$ ditolak
Merger (X2) →	0,099	0,100	0,065	1,521	2,011	0,129	Positif Tidak

Stres Kerja (Z) → <i>Turnover Intention</i> (Y)							Signifikan Ho diterima
---	--	--	--	--	--	--	------------------------

Sumber: Data diolah peneliti pada tahun 2022

Berikut adalah hasil uji pengaruh mediasi antar variabel melalui analisis PLS *bootstrapping*:

#### 4.4.1 Pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja

Hasil pengujian hipotesis yaitu pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja dengan nilai *t-statistics* variabel sebesar 2,034 dengan pengaruh sebesar 0,178 dan *P Values* < 0,05 sebesar 0,043. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *work overload* terhadap *turnover intention* adalah positif dan signifikan. Serta Ho ditolak maka, **H6: *Work overload* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani** diterima.

#### 4.4.2 Pengaruh merger terhadap *turnover intention* melalui stres kerja

Hasil pengujian hipotesis yaitu pengaruh merger terhadap *turnover intention* melalui stres kerja dengan nilai *t-statistics* variabel sebesar 1,521 dengan pengaruh sebesar 0,099 dan *P Values* < 0,05 sebesar 0,129. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel merger terhadap *turnover intention* melalui stres kerja adalah positif namun

tidak signifikan. Serta  $H_0$  diterima maka, **H7: Merger diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani ditolak.**

#### **4.5. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah diuraikan bahwa *Work Overload* dan Merger sebagai variabel bebas, Stres Kerja sebagai variabel intervening dan *Turnover Intention* sebagai variabel terikat. Diperoleh hasil bahwa *Work Overload*, Merger, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*. Berikut penjelasan implikasi dari masing-masing variabel:

##### **4.5.1 Pengaruh Langsung *Work Overload* ( $X_1$ ) Terhadap Stres Kerja ( $Z$ )**

Hasil analisa data penelitian dalam *inner model* pada *path coefficient* antara variabel *work overload* dan stres kerja menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh langsung terhadap stres kerja karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kriswara et al. (2017) bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang meningkat yang dialami oleh karyawan akan meningkatkan stres yang dialami oleh karyawan itu sendiri. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2020) memperkuat hasil penelitian ini, bahwa

*work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember. Karyawan akan merasakan stres yang tinggi apabila persepsi yang tidak baik terhadap *work overload*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap *work overload* maka stres kerja juga akan dipersepsi semakin baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryaningrum (2015) dan Pradana & Salehudin (2015) yang juga menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan.

Beban kerja yang diberikan pada masing-masing karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka dalam bekerja agar tidak terjadi *work overload*. Hal ini dilakukan agar hasil pekerjaan masing-masing karyawan memiliki kualitas yang maksimal. Menjadi sangat penting untuk memperhatikan tingkat beban kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan baik beban kerja fisik dan beban kerja mental. Jika seorang karyawan memiliki beban kerja yang terlalu berat maka akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi dan menyebabkan hasil kerjanya tidak akan optimal. Selain itu, tetap perlu adanya dampingan dan motivasi dari atasan terhadap bawahan agar persepsi terhadap beban kerja adalah hal yang baik. Dari hasil tersebut jika dikaitkan dengan objek penelitian maka perlu adanya manajemen konflik yang harus dilakukan oleh karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

Dalam integrasi keislaman, tuntutan pekerjaan membuat sebagian karyawan merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggung jawab yang terlalu besar. Pada akhirnya perasaan semacam ini sering membuat karyawan mengalami stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah SWT. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Al Qur'an Surah Yusuf ayat 87 yang berbunyi:

يَبْنَى اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوْسُفَ وَاخِيهِ وَلَا تَأْيَسُوا مِنْ رَوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَأْيَسُ مِنْ  
رَوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُونَ

Artinya: “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.

Berdasarkan hasil analisa data *outer loading* pada setiap indikator variabel *work overload* dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga tidak ada indikator yang dihilangkan atau dianggap tidak valid. Indikator variabel *work overload* yang bersumber dari penelitian yang telah dilakukan oleh Riani & Putra (2017). Dalam deskripsi jawaban responden, rata-rata skor menunjukkan hasil bahwa responden cenderung setuju terhadap setiap item pernyataan. Hasil validitas dan reliabilitas tersebut memperkuat dan mendukung pernyataan terkait *work overload* ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja ( $Z$ ) karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

#### 4.5.2 Pengaruh Langsung Merger (X<sub>2</sub>) Terhadap Stres Kerja (Z)

Hasil analisa data penelitian dalam *inner model* pada *path coefficient* antara variabel merger dan stres kerja menunjukkan bahwa merger memiliki pengaruh langsung terhadap stres kerja karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Waldyazkia (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Serambi Media Press di Kota Padang, artinya semakin kondusif lingkungan yang diberikan perusahaan maka akan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga stres dapat berkurang. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bansal (2020) bahwa merger berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Kesimpulan hasil penelitiannya yaitu menggabungkan tiga jenis proses integrasi selama kondisi merger yaitu integrasi manusia, integrasi budaya dan integrasi tugas, yang bersama-sama berkontribusi pada persepsi keadilan individu karyawan dalam kondisi merger. Persepsi ini kemudian berdampak pada stres kerja karyawan dan pada keseluruhan keberhasilan merger, yang diukur melalui realisasi sinergi, sikap psikologis komitmen dan kepuasan dalam kondisi merger.

Berdasarkan penelitian dilapangan pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani, stres yang tidak dapat diatasi oleh karyawan BSI KC Sukabumi A Yani dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan karyawan berinteraksi dengan lingkungan pekerjaan maupun di luar

pekerjaan. Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Dalam intergasi Islam, Allah SWT berfirman dalam Al Qur'an Surah Al Isra' ayat 83 yang berbunyi:

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَىٰ بِجَانِبِهِ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَكُفِّرًا

Artinya: “Dan apabila Kami berikan kesenangan kepada manusia nicaya berpalinglah dia: dan membelakang dengan sikap yang sombong; dan apabila dia ditimpa kesusahan nicaya dia berputus asa”.

Berdasarkan hasil analisa data *outer loading* pada setiap indikator variabel merger dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga tidak ada indikator yang dihilangkan atau dianggap tidak valid. Indikator variabel merger yang bersumber dari penelitian yang telah dilakukan oleh Mangundjaya (2015). Dalam deskripsi jawaban responden, rata-rata skor menunjukkan hasil bahwa responden cenderung setuju terhadap setiap item pernyataan. Hasil validitas dan reliabilitas tersebut memperkuat dan mendukung pernyataan terkait merger ( $X_2$ ) dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap stres kerja ( $Z$ ) karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

#### 4.5.3 Pengaruh Langsung *Work Overload* ( $X_1$ ) Terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )

Hasil analisa data penelitian dalam *inner model* pada *path coefficient* antara variabel *work overload* dan variabel *turnover intention*

menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Riani & Putra (2017) bahwa *work overload* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya *work overload* sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan Hotel Amanusa, semakin banyak pekerjaan yang diberikan maka semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tulangow et al. (2018) bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karena setiap karyawan PT. Wika Realty Manado berpikir bahwa mereka dapat mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan kemampuan mereka jika di kantor tempat kerja sekarang memberi terlalu banyak pekerjaan yang harus ditangani. Selain itu, hasil tersebut diperkuat kembali oleh penelitian Artika (2019) berdasarkan hasil penelitiannya bahwa *work overload* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan, hasil menunjukkan bahwa beban kerja yang semakin berat akan membuat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja semakin meningkat pula. *Work overload* mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan untuk karyawan. Sejumlah peneliti terdahulu telah mengidentifikasi hubungan positif antara *work overload* dan *turnover intention*.

Pembahasan mengenai *work overload*, Allah SWT berfirman dalam Al Qur'an Surah Al A'raf ayat 42 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya: “Dan orang-orang yang beriman serta mengerjakan kenbajikan, kami tidak akan membebani seseorang melainkan sekedar kesanggupannya. Mereka itulah penghuni-penghuni surga; mereka kekal di dalamnya”.

Berdasarkan hasil analisa data *outer loading* pada setiap indikator yang menunjukkan pengaruh *work overload* ( $X_1$ ) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani secara valid dan reliabel. Hal ini juga dibuktikan pada jawaban responden dari item *work overload* yaitu X1.1, X1.2, X1.3, dan X1.4 yang menyatakan bahwa karyawan BSI KC Sukabumi A Yani mengalami pekerjaan yang melebihi standar pekerjaan, sedangkan jawaban responden dari item *turnover intention* yaitu Y.1, Y.3, Y.5, dan Y.7 yang menyatakan bahwa karyawan BSI KC Sukabumi A Yani memiliki pikiran dan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaanya. Hasil validitas dan reliabilitas tersebut memperkuat dan mendukung pernyataan terkait *work overload* ( $X_1$ ) dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

#### 4.5.4 Pengaruh Langsung Merger (X<sub>2</sub>) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil analisa data penelitian dalam *inner model* pada *path coefficient* antara variabel merger dan variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa merger memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Cho et al. (2014) bahwa merger memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan melakukan *turnover intention* karena karyawan yang merasa bahwa mereka relatif kekurangan, lebih mungkin untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan yang digabungkan.

Menurut Widyaningrum (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi cara mereka dalam bekerja dan penggabungan usaha termasuk didalamnya. Sejalan dengan pengertian tersebut, Haholongan (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh pada variabel *turnover intention* sebesar 51%. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat tingkat *turnover intention* yang lebih rendah. Hal tersebut di dukung oleh penelitian Tiasih (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin buruk lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi maka akan meningkatkan *turnover intention* karena karyawan merasa lingkungan perusahaan tidak

dapat mendukung untuk bekerja dengan baik sehingga karyawan memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Menurut Srivastava & Agrawal (2020) mengemukakan pengertian iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia didalam organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sejalan dengan pengertian tersebut, dalam penelitian Prayudha (2020) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Adhi Karya (Persero) tbk, Medan. Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada didalam suatu organisasi.

Dalam integrasi Islam, Allah SWT berfirman dalam Al Qur'an Surah Al 'Imran ayat 105 yang berbunyi:

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ

Artinya: “Dan janganlah kamu menyerupai orang-orang yang bercerai-berai dan berselisih sesudah datang keterangan yang jelas kepada mereka. Mereka itulah orang-orang yang mendapat siksa yang berat”.

Berdasarkan hasil analisa data *outer loading* pada setiap indikator yang menunjukkan pengaruh merger ( $X_2$ ) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani secara valid dan reliabel. Hal ini juga dibuktikan pada jawaban responden dari item merger yaitu X2.1, X2.3, X2.4 dan X2.5 yang menyatakan bahwa karyawan BSI KC Sukabumi A Yani merasakan

ketidakjelasan, *low trust* dan kekhawatiran dalam kondisi merger ini. Sehingga jawaban responden dari item *turnover intention* yaitu Y.1, Y.3, Y.5, dan Y.7 yang menyatakan bahwa karyawan BSI KC Sukabumi A Yani memiliki pikiran dan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Hasil validitas dan reliabilitas tersebut memperkuat dan mendukung pernyataan terkait merger ( $X_2$ ) dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

#### **4.5.5 Pengaruh Langsung Stres Kerja (Z) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Hasil Analisa data penelitian dalam *inner model* pada *path coefficient* antara variabel stres kerja dan variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kurniawati et al. (2018) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Berdasarkan penelitian dilapangan pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. karyawan sulit untuk mempersepsikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tidak menarik dan

membosankan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *turnover intention*.

Hasil penelitian ini pun didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabilah (2020) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention*. Hasil penelitian Amanda et al. (2021) mendukung penelitian sebelumnya. Amanda et al. (2021) menyimpulkan bahwa *turnover intention* tenaga kesehatan di China barat berhubungan signifikan dengan stres, sehingga dapat efektif dalam menurunkan niat pindah ke perusahaan lain. Demikian pula, karyawan harus berurusan dengan kehidupan banyak orang setiap hari. Beban yang dirasakan meliputi fisik dan psikis. Jadi, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan akan berdampak pada keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah ayat 155 tentang ujian yang akan dihadapi hambanya, yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: “dan sesungguhnya akan kami berikan cobaan kepada kamu dengan sedikit ketakutan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan dan berikanlah berita gembira pada orang-orang yang sabar”.

Dari ayat tersebut dapat kita pahami bahwa setiap hamba akan mendapat ujian dari Allah SWT, tidak terkecuali ujian dalam pekerjaan. Di dalam ayat tersebut diterangkan bagaimana agar termasuk menjadi orang-orang yang sabar, indikatornya adalah jika kita tertimpa musibah,

maka katakanlah “semua ini dari Allah dan saya kembalikan semuanya kepada Allah. Dengan demikian Allah akan melimpahkan kesejahteraan dan petunjuk. Begitu pula ujian yang dialami oleh karyawan BSI KC Sukabumi A Yani berupa tuntutan bekerja yang mengakibatkan stres kerja. Maka dari itu menanamkan sifat sabar dalam menghadapi ujian merupakan solusi yang bisa dilakukan seorang hamba.

Berdasarkan hasil analisa data *outer loading* pada setiap indikator yang menunjukkan pengaruh stres kerja (Z) secara langsung positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani secara valid dan reliabel. Hal ini juga dibuktikan pada jawaban responden dari item stres kerja Z.1, Z.2, Z.3, Z.7, Z.10, Z.11 dan Z.12 yang menyatakan bahwa karyawan BSI KC Sukabumi A Yani merasakan tuntutan tugas terlalu banyak, sering melakukan pengambilan keputusan, ketidakjelasan informasi peran dan tanggung jawab dan kekhawatiran pada jenjang karir. Sedangkan jawaban responden dari item *turnover intention* yaitu Y.1, Y.3, Y.5, dan Y.7 yang menyatakan bahwa karyawan BSI KC Sukabumi A Yani memiliki pikiran dan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Hasil validitas dan reliabilitas tersebut memperkuat dan mendukung pernyataan terkait stres kerja (Z) dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

#### **4.5.6 Pengaruh Langsung *Work Overload* ( $X_1$ ) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Melalui Stres Kerja (Z)**

Hasil analisa data penelitian dalam *inner model* pada *path coefficient* antara variabel *work overload* terhadap variabel *turnover intention* melalui variabel stres kerja, menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* yang dimediasi stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati et al. (2018) dimana hasilnya *work overload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang, hal tersebut terjadi karena tingkat stres kerja karyawan dipengaruhi oleh *work overload* dalam pekerjaannya. Sholikhah et al. (2020) turut memperkuat hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa sebab adanya *work overload* dan terbentuknya stres kerja tersebut menciptakan dampak pada karyawan untuk memilih mereka keluar dari pekerjaan daripada mendapatkan tingkatan stres yang sulit di kontrol, penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hal yang sangat signifikan pengaruhnya atas *work overload* yang mengakibatkan stres kerja terhadap *turnover intention* di dalam perusahaan.

Pandangan Islam yang berkaitan dengan hasil penelitian ini dibahas pada surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا  
 إِن نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا  
 تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَأَرْحَمْنَا إِنَّكَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ  
 الْكَافِرِينَ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

Dari firman tersebut, Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, bahwa segala permasalahan dapat diatasi karena Allah telah menyesuaikan dengan kemampuan setiap individu. Hal ini merupakan kelembutan, kebaikan sekaligus ujian dari Allah kepada hamba-Nya. *Work overload* sesungguhnya terjadi melainkan hanya sebuah ujian untuk hamba nya dan Allah Maha Mengetahui atas segala sesuatu untuk hamba-Nya.

Berdasarkan hasil analisa data *outer loading* pada setiap indikator yang menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan *work overload* (X<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) melalui stres kerja (Z) pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani secara valid dan reliabel. Hal ini juga dibuktikan pada jawaban responden dari item *work overload* yaitu X1.1,

X1.2, X1.3, dan X1.4 yang menyatakan bahwa karyawan BSI KC Sukabumi A Yani mengalami pekerjaan yang melebihi standar pekerjaan. Item stres kerja Z.1, Z.2, Z.3, Z.7, Z.10, Z.11 dan Z.12 yang menyatakan bahwa karyawan BSI KC Sukabumi A Yani merasakan tuntutan tugas terlalu banyak, sering melakukan pengambilan keputusan, ketidakjelasan informasi peran dan tanggung jawab dan kekhawatiran pada jenjang karir. Sedangkan jawaban responden dari item *turnover intention* yaitu Y.1, Y.3, Y.5, dan Y.7 yang menyatakan bahwa karyawan BSI KC Sukabumi A Yani memiliki pikiran dan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Dengan demikian stres kerja memiliki peran dalam mempengaruhi *work overload* terhadap *turnover intention*. Hasil validitas dan reliabilitas tersebut memperkuat dan mendukung pernyataan terkait *work overload* ( $X_1$ ) dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) melalui stres kerja (Z) sebagai variabel intervening pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

#### **4.5.7 Pengaruh Langsung Merger ( $X_2$ ) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Melalui Stres Kerja (Z)**

Hasil analisa data penelitian dalam *inner model* pada *path coefficient* antara variabel merger terhadap variabel *turnover intention* melalui stres kerja menunjukkan bahwa merger memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* melalui stres kerja namun tidak signifikan pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kurniawati et al. (2018) stres kerja sebagai

variabel intervening tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Wilayah Semarang. Kemudian penelitian ini didukung oleh Amelia (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* namun variabel stres kerja tidak memediasi. Selain itu, de Leon (2020) menyimpulkan penelitiannya berdasarkan kajian bank hasil merger, bahwa komunikasi manajerial, dukungan manajerial dan perbedaan budaya organisasi secara positif mempengaruhi *turnover intention*. Niat *turnover* yang tinggi ditemukan seringnya miskomunikasi, kurangnya dukungan manajerial, dan perbedaan budaya yang kuat dalam organisasi.

Dalam integrasi Islam, Allah berfirman dalam Al Qur'an Surah Al Hujurat ayat 3 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.

Berdasarkan hasil analisa data *outer loading* pada setiap indikator yang menunjukkan pengaruh merger (X<sub>2</sub>) secara langsung terhadap *turnover intention* (Y) dimediasi oleh stres kerja (Z) pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani secara valid dan reliabel. Namun pada analisa inner

model yaitu angka t-statistik 1,521 dan t-tabel 2,011, mengindikasikan bahwa pengaruh secara tidak signifikan. Deskripsi jawaban responden seperti pada item Z.1 yaitu tuntutan tugas terlalu banyak, responden cenderung menjawab sangat setuju (SS) dan item X2.2 yaitu pekerjaan tidak sesuai *job description*, responden cenderung menjawab tidak setuju (TS). Tuntutan pekerjaan yang banyak sudah karyawan rasakan sebelum adanya merger. Hal ini menunjukkan merger ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* (Y) dan stres kerja (Z) tidak memediasi pengaruh merger ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Hal tersebut memiliki makna bahwa *work overload* yang terjadi pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani akan menimbulkan stres kerja yang dialami karyawan. Sehingga *work overload* yang terjadi terus menerus pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani, akan menimbulkan tingkat stres kerja yang tinggi dialami karyawan, maka dari itu *work overload* harus segera diatasi agar karyawan dapat bekerja lebih optimal.
2. Kondisi merger berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap stres kerja karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kondisi merger yang dialami karyawan, memiliki dampak stres kerja pada karyawan. Stres kerja pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani sepatutnya dapat diminimalisir dan mendapat perhatian khusus, karena berhasil atau gagal nya proses merger suatu perusahaan, karyawan menjadi salah satu penentu didalamnya. Semakin baik proses merger yang terjadi, maka semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.
3. *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Beban kerja yang berlebihan dialami karyawan, membuat karyawan ingin meninggalkan dari pekerjaannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh BSI KC Sukabumi A Yani untuk mengurangi *work overload* terhadap karyawan yaitu dengan melakukan perekrutan karyawan baru yang berpengalaman dan memberikan upah terhadap

karyawan yang lembur untuk menyelesaikan tugas, dengan begitu akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

4. Kondisi Merger berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Proses merger yang dialami karyawan memberikan dampak keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan merasa adanya merger tersebut tidak dapat mendukung karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain.
5. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka *turnover intention* juga akan meningkat. Stres yang dialami karyawan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* tersebut dengan cara memberikan kesempatan terbuka kepada karyawan untuk diberikan promosi jabatan yang bekerja dengan baik.
6. *Work overload* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja dapat memediasi pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Apabila terjadi *work overload* maka mendorong keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, konstruk stres kerja memediasi antara pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Hal ini berarti karyawan harus dapat mengendalikan tingkat stres kerja yang dialaminya yang disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu tuntutan tugas dan tuntutan fisik akibat terjadinya *work overload*.

7. Merger berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Hal ini berarti secara tidak langsung kondisi merger yang terjadi berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya namun tidak disebabkan stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, stres kerja tidak memediasi pengaruh merger terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Stres kerja yang dialami dalam kondisi merger, tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BSI KC Sukabumi A Yani. Dalam kondisi merger ini, karyawan merasakan ketidakjelasan, *low trust* dan kekhawatiran terhadap arah kebijakan perusahaan, sehingga kondisi merger ini secara langsung berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BSI KC Sukabumi A Yani.

## 5.2. Saran

Beberapa saran dari hasil ini antara lain, adalah:

1. Bagi perusahaan

*Work overload* merupakan variabel dominan yang dialami karyawan, sehingga ada baiknya perusahaan memahami kapasitas karyawan dalam mengurangi beban kerja yang dirasakan dengan memperhatikan kompleksitas pekerjaan, menyesuaikan jam kerja terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab diluar pekerjaan, memberi kesempatan untuk mengembangkan diri, dan memberikan tugas yang dapat menstimulasi pribadi karyawan melalui keterampilan yang dimiliki. BSI KC Sukabumi hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang telah memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lakukan kebijakan *reward & punishment* pada karyawan, agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mengubah persepsi karyawan yang menganggap pekerjaan adalah beban menjadi sebuah

peluang dalam mendapatkan *reward*. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi BSI KC Sukabumi A Yani untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- 1) Menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* untuk memperkuat hasil analisis penelitian.
- 2) Menambah jumlah responden pada penelitian selanjutnya.
- 3) Penelitian mendatang dapat menggunakan sampel tidak hanya dari satu kantor cabang saja, melainkan dapat juga menggunakan sampel dari unit kerja kantor cabang lain sehingga dapat menggambarkan atau memprediksi masalah *turnover intention* karyawan secara keseluruhan dalam suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahnya

- Abbasi, T. F. (2015). Impact of Work Overload on Stress , Job Satisfaction , and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 27–37. <https://doi.org/10.12816/0018080>
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit ANDI.
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- a, A. S. (2021). Bank Syariah Indonesia: Tantangan dan Strategi dalam Mendorong Perekonomian Nasional. *Info Singkat: Bidang Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 13(3), 19–24.
- Amanda, N., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). Compensation, Job Stress, and Job Satisfaction on Nurse Turnover Intention at Ananda Bekasi Hospital. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(1), 38–44. <https://doi.org/10.14710/jmki.9.1.2021.38-44>
- Amelia, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Pengolahan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember*.
- Ang, R. (1997). *Buku Pintar Pasar Modal Indonesia (Pertama)*. Mesiasoft Indonesia.
- Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday INN Express. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali*, 6(10), 5319–5347.
- Arifin, J. (2016). Corporate Governance and Intellectual Capital on Financial Performance of Bank Sector Companies: Indonesia Stock Exchange 2008-2012. *Journal of Administrative Sciences and Policy Studies*, 4(1), 61–82. <https://doi.org/10.15640/jasps.v4n1a4>
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- Arinasari, R., & Hartono, A. (2020). Work Overload Dan Family Work Conflict Terhadap Job Embeddedness. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(2).
- Artika, R. (2019). *Analisis Tingkat Turnover Intention Dengan Beban Kerja, Waktu Kerja, Punishment Sebagai Prediktor di PT. Aurora Indah Elektrik Medan*. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Atikah, I., Maimunah, M., & Zainuddin, F. (2021). Penguatan Merger Bank Syariah BUMN dan Dampaknya Dalam Stabilitas Perekonomian Negara. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(2), 515–532. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i2.19896>
- Bansal, A. (2020). Thinking of mergers and acquisitions? Think of justice: a people perspective. *International Journal of Manpower*, 41(4), 435–456.

<https://doi.org/10.1108/IJM-02-2019-0087>

- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact Of Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122–126. <https://doi.org/10.5539/ijms.v2n1p122>
- Caesary, A. G., Wessiani, N. A., & Santosa, B. (2012). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbond Call PT Infomedia Nusantara*. 1–15.
- Chambers, K., & Honeycutt, A. (2009). Telecommunications Mega-Mergers: Impact On Employee Morale And Turnover Intention. *Journal of Business & Economics Research*, 7(2).
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Cho, B., Lee, D., & Kim, K. (2014). How Does Relative Deprivation Influence Employee Intention To Leave A Merged Company? The Role Of Organizational Identification. *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Cox. (2006). *Panduan untuk Belajar Percaya Diri*. Gramedia.
- Damingun, & Agus, T. (2019). Mengelola Stres Kerja Dalam Perspektif Islam. *Stiem Samarinda*, 1–15.
- de Leon, M. V. (2020). Impact of managerial communication, managerial support, and organizational culture difference on turnover intention: A tale of two merged banks. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4). [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.30](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.30)
- Dilyanti, R., Suparman, L., & Hermanto, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Petugas Jaga Di Lembaga Pemasarakatan Klas Ii a Mataram. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(2), 1–21. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i2.250>
- Dumairi, N. (2007). *Ekonomi Islam Versi Salaf*. Pustaka Sidogiri.
- Fuhasari, L. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)*.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. *BPFE Universitas Diponegoro*.
- Gupta, V., & Agarwal, U. A. (2018). Relationships between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers' turnover intentions: a moderated-mediation analysis. *Personnel Review*.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67.

<https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>

- Hambali, A. J. H., Baridwan, Z., Gudono, & Supriyadi. (2016). Dampak Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload terhadap Judgment Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*, 1–20.
- Hämmig, O. (2018). Explaining burnout and the intention to leave the profession among health professionals - A cross-sectional study in a hospital setting in Switzerland. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3556-1>
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo.
- Indriantoro, Nurdan Supomo, B. (1999). *Metodelogi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Penerbit BPFE.
- 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. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Jacobs, E., & Roodt, G. (2007). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives*, 59(3), 229–248. <https://doi.org/10.1108/00012530710752034>
- Kriswara, Y., Sanosra, A., & Rozaid, Y. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Mangundjaya, W. L. (2015). Peran Kepercayaan , Keterbukaan dan Sinergi pada proses integrasi Merger dan Akuisisi ( Studi pada perusahaan BUMN ). *Proceedings Temu Ilmiah Ikatan Psikologi Sosial*, September, 0–13.
- Nabilah, F. A. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS KARYAWAN DI* [Universitas Tarumanagara]. <http://repository.untar.ac.id/28031/>
- Ningsih, N. K. W. S., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 5907–5927. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Nisa, N. H., & Malik, N. (2016). *Pengaruh Work Overload dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Exhaustion*.
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2013). *Role of Work Overload Toward Turnover Intention Among Newly Hired Public Accountants*. 54342.
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in greater jakarta, indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108–

124.

- Prayudha, G. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Adhi Karya (persero) Tbk. Medan. In *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas ...* <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/3426>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Riggio, R. E., & Porter, L. W. (2013). *Introduction To Industrial / Organizational Psychology Sixth Edition Consulting Editor*.
- Salleh A, Abu R, & Kok W. (2008). *How Detrimental is Job Stress ? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industri. International Review of Business Research Papers [revista en Internet] 2008 [acceso 20 de enero de 2021]; 4(5): 64-73.* 4(5), 64–73. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.614.7115&rep=rep1&type=pdf>
- Satyaningrum, D. I., & Djastuti, I. (2020). Relationship between emotional labor, work stress, employee creativity, and turnover intention: study on Indonesian bank frontliners. *Diponegoro International Journal of Business*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.14710/dijb.3.1.2020.1-16>
- Schick, A. G., Gordon, L. A., & Haka, S. (1990). Information overload: A temporal approach. *Accounting, Organizations and Society*, 15(3), 199–220. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(90\)90005-F](https://doi.org/10.1016/0361-3682(90)90005-F)
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju Subyantoro.
- Sholikhah, F. (2020). *Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Silfiana, M., Tobing, D. S. K., & Nusbantoro, A. J. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawati PT Bank Mandiri ( Persero ) Tbk Cabang Jember Alun-alun ( The Effect Of Dual Role Conflict And Work Load on Job Performance With W. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)*.
- Siregar, E. (2020). Merger; Tinjauan Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perusahaan Terbatas dan POJK.03/2018 Tentang Persyaratan Dan Tata Cara Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Integrasi dan Konversi Bank Umum. *Islamic Circle*, 1(2), 92–109.
- Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Workplace bullying and intention to leave : a moderated mediation model of emotional exhaustion and supervisory support. *Department of Management, Jaipuria Institute of Management, Noida, India, April 2021.* <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0293>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya*

*Manusia. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data* (Cetakan II). Uin Maliki Press.

Suryaningrum, T. (2015). *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*.

Tambunan, D., Wahyudi, S., Muharam, H., Bisnis, A., Bina, U., & Informatika, S. (2021). *Merger And Innovation To Improve Organizations Performance In Indonesia To Fight Industrial Revolution 4.0: Case Study Merger Bank BTPN*. 8(1), 90–94.

Tiasih, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi* (Vol. 45, Issue 45). Universitas Jember.

Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). The effect of job stress, work environment and workload on employee turnover intention (case study at PT. Wika Realty Manado). *EMBA*, 6(2), 474–482. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05616-9>

Ukwadinamor, C. U., & Oduguwa, A. S. (2020). Impact of Work Overload and Work Hours on Employees Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(11), 16–25. <https://doi.org/10.9790/487X-2211011625>

Waldyazkia, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja Wartawan PT Serambi Media Press Di Kota Padang. *JOM Fekon*, 4(1), 562–574.

Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).

Wiyono, W. (2016). Dampak Merger 3 (Tiga) Bank Syariah Bumh Terhadap Perkembangan Ekonomi Syariah. *Cakrawala Hukum*, XII(01), 95–110. <http://e-journal.unwiku.ac.id/hukum/index.php/CH/article/view/142>

Hadits Riwayat Ahmad, Abu Dawud, dan Ibn Majah

Hadits Riwayat Abu Dawud 4/353

Hadits Riwayat Muslim no.2664

Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Staffelbach, B. (2008). Turnover Intent. *Diploma Thesis. Department: Stragieund Unternehmenskonomik*.

## LAMPIRAN 1

### BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Fitrah Ananda Fatahillah  
Tempat, tanggal lahir : Sukabumi, 22 Agustus 1999  
Alamat Asal : Kp. Kadupugur No.28 Sukabumi, Jawa Barat  
Alamat Kos : Joyo Utomo Gg VI No.22 Malang  
Telepon/Hp : 085798733405  
E-mail : [fanandafatahillah22@gmail.com](mailto:fanandafatahillah22@gmail.com)  
Instagram : fitrah\_fatahillah

#### Pendidikan Formal

2004-2006 : TKIT Uswatun Hasanah  
2006-2012 : SD Negeri 4 Cisande  
2012-2015 : SMP Negeri 3 Cibadak  
2015-2018 : SMA Negeri 1 Cibadak  
2018-2022 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

#### Pendidikan Non Formal

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang  
2019-2020 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

#### Pengalaman Organisasi

- 2019 - 2020 : Anggota Divisi Keorganisasian dan Keanggotaan Orda Kamapa Jabar
- 2020 - 2021 : Koordinator (CO) Divisi Humas Orda KAMAPA Jabar
- 2019 - 2021 : Anggota Departemen Sumber Daya Manusia BI Corner UIN Malang
- 2020 : Kepala Bidang Sekretaris Umum KSEI SESCOU UIN Malang
- 2021 : Anggota Divisi Ekonomi GENBI Malang
- 2019 - 2020 : Staf Bidang Personalia UKM Koperasi “Mahasiswa Padang Bulan” UIN Malang
- 2021 : Ketua Umum UKM Koperasi “Mahasiswa Padang Bulan” UIN Malang
- 2022 : Ketua Pengawas UKM Koperasi “Mahasiswa Padang Bulan” UIN Malang

**LAMPIRAN 2****BUKTI KONSULTASI**

Nama : Fitrah Ananda Fatahillah

NIM/Jurusan : 18510169/Manajemen

Pembimbing : Setiani, MM

Judul Skripsi : Analisis Fenomena *Work Overload* dalam Kondisi Merger terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani pada tahun 2021

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	11 Oktober 2021	Pengajuan Judul	
2.	8 Desember 2021	Konsultasi Proposal Skripsi	
3.	26 Desember 2021	Konsultasi Revisi Proposal Skripsi	
4.	3 Januari 2022	Konsultasi Revisi Proposal Skripsi	
5.	4 Januari 2022	Konsultasi Revisi Proposal Skripsi	
6.	18 Januari 2022	ACC Proposal Skripsi	
7.	2 Februari 2022	Konsultasi PPT Seminar Proposal	
8.	7 Februari 2022	Konsultasi PPT dan ACC Seminar Proposal	
9.	14 Februari 2022	Konsultasi Kuesioner Penelitian	
10.	2 April 2022	Konsultasi Bab 4	
11.	9 Mei 2022	Konsultasi Skripsi	

Malang, 7 Juni 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Muhammad Sulhan, S.E., M.M

NIP. 197406042006041002

## LAMPIRAN 2

### KUISIONER PENELITIAN

#### SKRIPSI

#### **“ANALISIS FENOMENA *WORK OVERLOAD* DALAM KONDISI MERGER TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI PADA BSI KC SUKABUMI A YANI”**

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i  
Karyawan/i BSI KC Sukabumi A Yani

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Fitrah Ananda Fatahillah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam bertugas, kami mohon kesediaannya untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya mengisi kuesioner ini dalam rangka penyusunan penelitian skripsi yang berjudul **“Analisis Fenomena *Work Overload* dalam Kondisi Merger Terhadap *Turnover Intention*: Studi pada Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani”** dengan memberikan jawaban atas pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i yang berkenann meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,



Fitrah Ananda Fatahillah

## I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata sebagai berikut:

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  21 – 30 Tahun  31 – 40 Tahun  
 41 – 50 Tahun  >50 Tahun
4. Lama Bekerja :  <2,5 Tahun  >2,5 Tahun
5. Tingkat Pendidikan :  SMA/SMK  D3  S1  S2
6. Penghasilan per bulan :  1 – 3 Juta  3 – 5 Juta  5 – 10 Juta  >10 Juta

## II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu kolom pilihan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- STS (Sangat Tidak Setuju) = 1  
 TS (Tidak Setuju) = 2  
 S (Setuju) = 3  
 SS (Sangat Setuju) = 4

## III. DAFTAR PERTANYAAN

### A. WORK OVERLOAD

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	ST	S	SS
1.	Saya merasakan tekanan waktu karena <i>deadline</i> pekerjaan				
2.	Saya seringkali mengerjakan dua/ lebih pekerjaan ( <i>double job</i> ) dalam waktu yang bersamaan				
3.	Saya menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor				
4.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya				
5.	Bekerja dengan emosi tidaklah efektif				
6.	Lingkungan kerja nyaman				

7.	Informasi yang diberikan dapat ditangkap dengan baik				
8.	Pekerjaan ini menarik				
9.	Posisi pekerjaan yang didapat sesuai dengan kemampuan				
10.	Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama				

## B. KONDISI MERGER

No.	Pertanyaan	STS	ST	S	SS
1.	Perasaan terhadap ketidakjelasan akan kondisi perusahaan				
2.	Pekerjaan tidak sesuai dengan job description				
3.	kepercayaan terhadap manajemen menjadi berkurang karena dengan adanya proses merger				
4.	Kekhawatiran terkait posisi atau jabatan hingga kemungkinan pemutusan hubungan kerja				
5.	Berpikir apakah akan mendukung atau menolak perubahan yang ada				

## C. STRES KERJA

No.	Pertanyaan	STS	ST	S	SS
1.	Saya merasakan tuntutan tugas terlalu banyak				
2.	Saya harus melakukan pengambilan keputusan yang banyak				
3.	Saya mendapati ketidakpastian dan kurangnya informasi peran atau tanggung jawab dalam pekerjaan				
4.	Rekan kerja komunikatif				

5.	Rekan kerja dapat diajak bekerja sama				
6.	Jika loyalitas karyawan tinggi maka akan di promosikan				
7.	Khawatir adanya mutasi dan rotasi kerja				
8.	Gaya kepemimpinan atasan telah sesuai				
9.	Para manajer (supervisor) memberikan dukungan dalam bekerja				
10.	Saya masuk kerja karena terpaksa.				
11.	Saya mengerjakan tugas sesuka hati saya.				
12.	Saya sering melanggar tata tertib.				

#### **D. TURNOVER INTENTION**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>ST</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Saya memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja				
2.	Saya memiliki pikiran bahwa saya bekerja disini hanya sementara				
3.	Saya sedang mencari alternatif pekerjaan di tempat lain				
4.	Saya memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai				
5.	Saya memiliki tawaran pekerjaan yang lebih menarik dan saya berkeinginan menerimanya				
6.	Saya memiliki alternatif profesi lain yang sesuai				
7.	Jika saya memiliki tawaran pekerjaan di tempat lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki, maka saya akan keluar dari sini.				

## LAMPIRAN 3

### DISTRIBUSI FREKUENSI

#### 1. Karakteristik Responden

##### Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	16	33%
2.	Perempuan	37	67%
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100</b>

##### Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21 – 30 tahun	29	54,72
31 – 40 tahun	12	22,64
41 - 50 tahun	6	11,32
➤ 50 tahun	5	9,43
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

##### Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
<2,5 Tahun	16	30,2
>2,5 Tahun	37	69,8
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

##### Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	8	15,09
D3	3	5,66
S1	45	84,91
S2	1	1,89
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

### Penghasilan Per Bulan

Penghasilan Per Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1 – 3 Juta	21	39,62
3 – 5 Juta	19	35,85
5 – 10 Juta	11	20,75
>10 Juta	3	5,66
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

## 2. Jawaban Responden

### Variabel *Work Overload* (X<sub>1</sub>)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	7	2	9	20	15	53	13	4	17	38	28	100	3,64
X1.2	4	6	6	32	5	53	8	11	11	60	9	100	3,53
X1.3	8	11	11	17	6	53	15	21	21	32	11	100	3,04
X1.4	1	9	9	24	10	53	2	17	17	45	19	100	3,62
X1.5	8	2	2	11	30	53	15	4	4	21	57	100	4,00
X1.6	1	7	6	23	16	53	2	13	11	43	30	100	3,87
X1.7	7	1	7	27	11	53	13	2	13	51	21	100	3,64
X1.8	0	9	7	28	9	53	0	17	13	53	17	100	3,70
X1.9	8	1	8	30	6	53	15	2	15	57	11	100	3,47
X1.10	2	9	4	18	20	53	4	17	8	34	38	100	3,85

### Variabel *Merger* (X<sub>2</sub>)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	2	13	17	17	4	53	4	25	32	32	8	100	3,15
X2.2	4	22	12	11	4	53	8	42	23	21	8	100	2,79
X2.3	4	6	15	19	9	53	8	11	28	36	17	100	3,43
X2.4	2	11	10	17	13	53	4	21	19	32	25	100	3,53
X2.5	1	7	20	21	4	53	2	13	38	40	8	100	3,38

**Variabel Turnover Intention (Y)**

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y.1	9	16	11	10	7	53	17	30	21	19	13	100	2,81
Y.2	2	19	13	15	4	53	4	36	25	28	8	100	3,00
Y.3	6	11	11	19	6	53	11	21	21	36	11	100	3,15
Y.4	3	15	12	19	4	53	6	28	23	36	8	100	3,11
Y.5	6	12	15	13	7	53	11	23	28	25	13	100	3,06
Y.6	2	14	13	18	6	53	4	26	25	34	11	100	3,23
Y.7	7	11	13	13	9	53	13	21	25	25	17	100	3,11

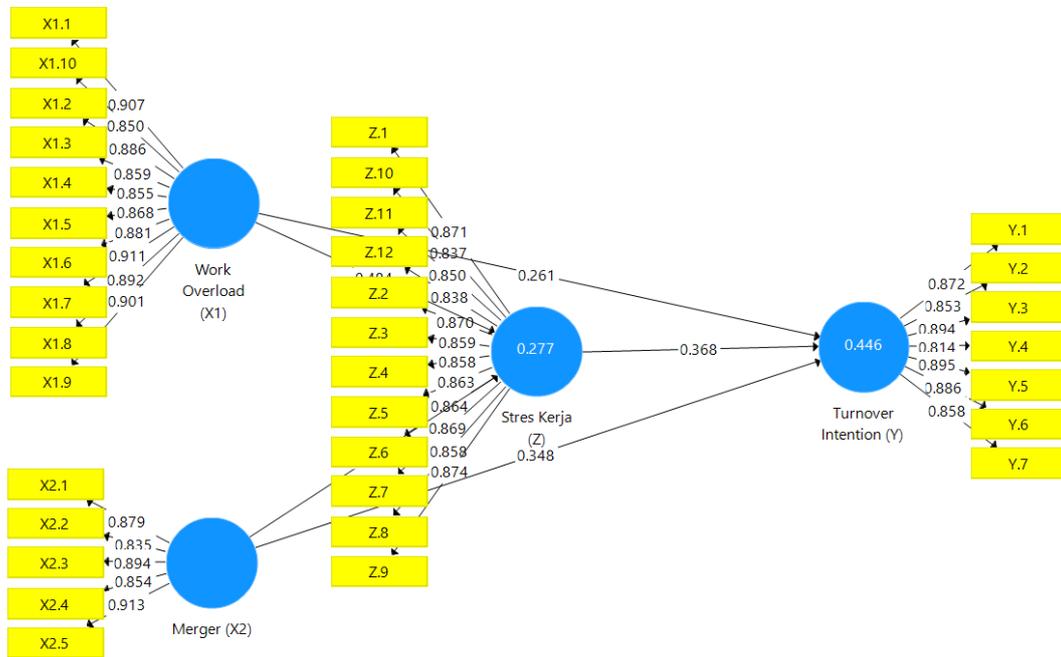
**Variabel Stres Kerja (Z)**

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z.1	11	12	6	11	13	53	21	23	11	21	25	100	3,06
Z.2	7	12	8	12	14	53	13	23	15	23	26	100	3,26
Z.3	13	7	3	12	18	53	25	13	6	23	34	100	3,28
Z.4	4	13	10	13	13	53	8	25	19	25	25	100	3,34
Z.5	8	7	9	17	12	53	15	13	17	32	23	100	3,34
Z.6	6	11	9	11	16	53	11	21	17	21	30	100	3,38
Z.7	9	9	4	17	14	53	17	17	8	32	26	100	3,34
Z.8	6	8	8	16	15	53	11	15	15	30	28	100	3,49
Z.9	8	6	4	22	13	53	15	11	8	42	25	100	3,49
Z.10	9	9	1	15	19	53	17	17	2	28	36	100	3,49
Z.11	7	9	3	17	17	53	13	17	6	32	32	100	3,53
Z.12	11	5	2	14	21	53	21	9	4	26	40	100	3,55

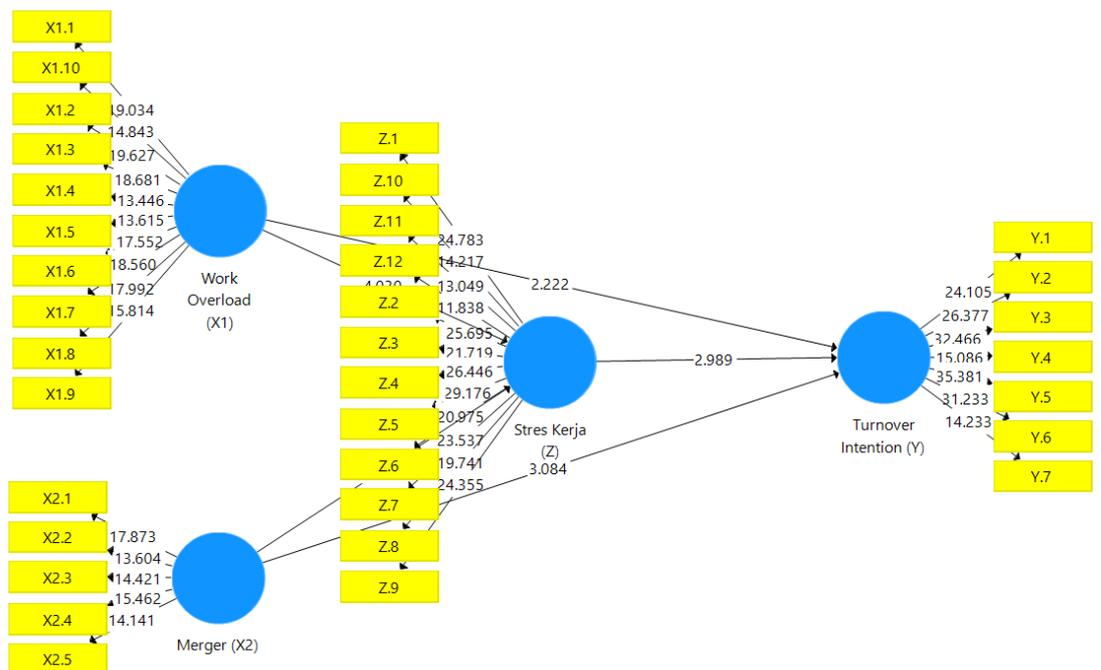
LAMPIRAN 4

HASIL UJI PENELITIAN

Outer Model



Inner Model



*Outer Loading*

<b>Item</b>	<b>X<sub>1</sub></b>	<b>X<sub>2</sub></b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
X1.1	0,907			
X1.2	0,886			
X1.3	0,859			
X1.4	0,855			
X1.5	0,868			
X1.6	0,881			
X1.7	0,991			
X1.8	0,893			
X1.9	0,901			
X1.10	0,851			
X2.1		0,879		
X2.2		0,835		
X2.3		0,894		
X2.4		0,854		
X2.5		0,913		
Y.1			0,872	
Y.2			0,853	
Y.3			0,893	
Y.4			0,814	
Y.5			0,895	
Y.6			0,886	
Y.7			0,858	
Z.1				0,843
Z.2				0,870
Z.3				0,856
Z.4				0,854
Z.5				0,842
Z.6				0,866
Z.7				0,812
Z.8				0,845

Z.9				0,871
Z.10				0,838
Z.11				0,835
Z.12				0,837

### Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Merger (X...	0.925	0.960	0.942	0.766
Stres Kerj...	0.968	0.972	0.971	0.738
Turnover ...	0.945	0.952	0.955	0.753
Work Ov...	0.968	0.975	0.972	0.777

### Cross Loading

	<b>Work Overload (X1)</b>	<b>Merger (X2)</b>	<b>Stres Kerja (Z)</b>	<b>Turnover Intention (Y)</b>
X1.1	0,907	-0,158	0,404	0,263
X1.2	0,886	0,041	0,492	0,461
X1.3	0,859	-0,186	0,301	0,279
X1.4	0,855	-0,099	0,313	0,265
X1.5	0,868	-0,025	0,408	0,447
X1.6	0,881	-0,070	0,409	0,288
X1.7	0,911	-0,070	0,453	0,359
X1.8	0,893	-0,265	0,422	0,256
X1.9	0,901	-0,186	0,454	0,352
X1.10	0,851	-0,064	0,353	0,359
X2.1	-0,109	0,879	0,126	0,327

X2.2	-0,231	0,835	0,012	0,301
X2.3	-0,114	0,894	0,231	0,331
X2.4	-0,137	0,854	0,128	0,321
X2.5	0,009	0,913	0,310	0,424
Y.1	0,359	0,371	0,478	0,872
Y.2	0,225	0,479	0,352	0,853
Y.3	0,361	0,370	0,592	0,893
Y.4	0,256	0,254	0,437	0,814
Y.5	0,411	0,372	0,551	0,895
Y.6	0,273	0,348	0,513	0,886
Y.7	0,449	0,200	0,461	0,858
Z.1	0,287	0,403	0,843	0,633
Z.2	0,365	0,238	0,870	0,532
Z.3	0,335	0,257	0,856	0,555
Z.4	0,368	0,129	0,854	0,460
Z.5	0,556	0,078	0,842	0,553
Z.6	0,504	0,119	0,866	0,348
Z.7	0,494	0,034	0,812	0,402
Z.8	0,485	0,115	0,845	0,437
Z.9	0,449	0,235	0,871	0,443
Z.10	0,246	0,229	0,838	0,461
Z.11	0,302	0,130	0,835	0,348
Z.12	0,253	0,069	0,837	0,2530,2

### Collinearity Statistik (VIF)

Nilai Outer VIF		Nilai Inner VIF		Sal
	Merger (X2)	Stres Kerja (Z)	Turnover Intention (Y)	Work Overload (X1)
Merger (X2)		<b>1.013</b>	<b>1.113</b>	
Stres Kerja (Z)			<b>1.383</b>	
Turnover Intention (Y)				
Work Overload (X1)		<b>1.013</b>	<b>1.338</b>	

### R Square

Matriks	R Square	Adjusted R Square
	R Square	Adjusted R Square
Stres Kerja (Z)	0.277	0.248
Turnover Intention (Y)	0.446	0.412

### Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Diko...	Sampel		
	Sampel A...	Rata-rata...	Standar ...	T Statistik...	P Values
Merger (X...	0.269	0.281	0.117	2.288	<b>0.023</b>
Merger (X...	0.348	0.343	0.123	2.823	<b>0.005</b>
Stres Kerj...	0.368	0.381	0.134	2.752	<b>0.006</b>
Work Ov...	0.484	0.490	0.112	4.311	<b>0.000</b>
Work Ov...	0.261	0.253	0.126	2.079	<b>0.038</b>

## LAMPIRAN 5



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME  
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Fitrah Ananda Fatahillah  
NIM : 18510169  
Handphone : 085798733405  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Email : fanandafatahillah22@gmail.com  
Judul Skripsi : Analisis Fenomena Work Overload Dalam Kondisi Merger Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	21%	0%	3%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 6 Juni 2022  
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M  
198710022015032004