



# Peran Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan

Muhammad Yazid<sup>1</sup>, Tyas Wijayaningrum<sup>2</sup>, Rizqi Zulfa Qatrunnada<sup>3\*</sup>, Wilakhansa Faliasari<sup>4</sup>, Anisa Ayu Pertiwi<sup>5</sup>

<sup>1, 2, 3, 4, 5</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

\*Alamat korespondensi: [r.zulfa.q@ums.ac.id](mailto:r.zulfa.q@ums.ac.id)

## ABSTRAK

Perusahaan memiliki peran untuk menjaga asset paling vital yang dimilikinya salah satunya dengan cara meminimalkan adanya intensi *turnover* pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran beban kerja dan stres terkait pekerjaan terhadap intensi *turnover* karyawan PT X. *Convenience sampling* digunakan untuk memilih partisipan dalam penelitian ini, yang mencakup 124 karyawan dari PT X. Hipotesis yang mendasarinya menyatakan beban kerja dan stres kerja memengaruhi keinginan untuk berpindah kerja. Alat penelitian yang digunakan terdiri dari skala penilaian beban kerja, skala stres kerja, dan skala Likert yang dirancang untuk mengukur keinginan untuk berpindah kerja. Analisis regresi berganda menjelaskan beban kerja dan stres terkait pekerjaan berdampak pada keinginan untuk berpindah kerja karyawan di PT X ( $F = 32,838, p < 0,05$ ). Hasil penelitian menjelaskan beban kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap keinginan untuk berpindah kerja, sedangkan stres kerja memiliki efek positif tetapi tidak signifikan. Dampak gabungan dari beban kerja dan stres kerja menjelaskan 36,1% varians dalam keinginan untuk berpindah kerja, sementara faktor-faktor lain berkontribusi terhadap 63,9% sisanya.

**Kata kunci:** Beban kerja, karyawan, stress kerja, sumber daya manusia, *turnover intention*.

## ABSTRACT

*The company has a role to maintain its most vital assets, one of which is by minimizing the turnover intention of employees. This study aims to examine the role of workload and work-related stress on the turnover intention of PT X employees. Convenience sampling was used to select participants in this study, which included 124 employees from PT X. The underlying hypothesis stated that workload and job stress influence the desire to change jobs. The research tools used consisted of a workload rating scale, a job stress scale, and a Likert scale designed to measure turnover intention. Multiple regression analysis explained workload and work-related stress had an impact on the desire to change jobs of employees at PT X ( $F = 32.838, p < 0.05$ ). The results explain workload has a significant positive effect on the desire to change jobs, while job stress has a positive but insignificant effect. The combined impact of workload and job stress explained 36.1% of the variance in turnover intention, while other factors contributed to the remaining 63.9%.*

**Keywords:** Employee, human resources, turnover intention, workload, work stress.

## RIWAYAT ARTIKEL

Dikirim: 14 11 2024

Diterima: 15 11 2024

Diterbitkan: 01 03 2025

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai salah satu aset paling vital dalam suatu perusahaan karena perannya yang krusial dalam mendukung dan mendorong keberhasilan bisnis yang

berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Iskandar, 2018). SDM melibatkan individu-individu yang bekerja dalam perusahaan dan berperan dalam melaksanakan tugas-tugas operasional serta strategis. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas, keterampilan, dan kesejahteraan SDM. Namun, dalam lingkungan kerja yang seringkali penuh tantangan dan dinamika, para pekerja bisa mengalami berbagai tekanan psikologis yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Lestari dkk., 2022).

Salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan dalam menjaga karyawan adalah tingkat *turnover intention*. Menurut Paramarta & Darmayanti (2020), "*turnover intention* (niat berpindah) adalah kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat". *Turnover intention* bisa menjadi tanda awal dari potensi kepergian karyawan dari perusahaan. Karyawan yang bekerja di perusahaan tekstil dengan beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kehidupan bekerjanya (Bettaieb dkk., 2015). Hasilnya, pekerja mungkin mulai mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih baik dalam hal keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja yang lebih mendukung, atau manfaat lainnya.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan PT X di Boyolali. PT X merupakan salah satu perusahaan manufaktur garmen yang sudah berkembang sejak tahun 1980. Produk-produknya telah berhasil menembus pasar Internasional seperti Amerika Serikat, Jepang, Australia, hingga Eropa. Perusahaan ini memiliki sejumlah kantor dan fasilitas produksi yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia termasuk Boyolali. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang peneliti lakukan antara bulan Juli – Agustus 2023 di kantor Boyolali, data perusahaan menunjukkan adanya *turnover* sebesar 13,69% (49 karyawan) pada rentang bulan Desember 2022 sampai dengan Juli 2023. Data ini menunjukkan jumlah yang relative tinggi menurut informasi yang disampaikan oleh pihak HR PT X. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan, biaya rekrutmen, serta kontinuitas operasional perusahaan (Kurniawati, 2019).

*Turnover intention* menurut Harnoto (2002) merupakan "keadaan individu memiliki keinginan untuk meninggalkan dan berpindah ke perusahaan yang lebih baik". Menurut Nafiudin dan Umdiana (2017), "*turnover intention* mengacu pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan seseorang untuk mengejar peluang yang lebih baik". Mobley dalam Khikmawati (2015), mengindikasikan "*turnover intention* adalah kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain". Kecenderungan ini mencakup tindakan yang dilakukan seseorang secara sukarela atau pindah ke posisi yang dianggap lebih menarik atau memuaskan. Dengan demikian, *Turnover intention* mewakili keinginan individu untuk mengeksplorasi peluang karier yang dianggap lebih menguntungkan atau menyenangkan.

Indikator *Turnover intention* yang dijelaskan oleh Mobley dkk (dikutip oleh Halimah dkk, 2016) adalah "berpikir untuk keluar dengan menyatakan refleksi individu yang sedang pengambilan keputusan terkait apakah akan meninggalkan pekerjaan atau tetap pada posisi seseorang saat ini". Hal ini dimulai dengan karyawan yang merasa tidak puas yang mendorong karyawan untuk memikirkan opsi keluar. Jika seorang karyawan sering mengundurkan diri dari tempat kerja seseorang, didorong oleh kemungkinan yang kuat untuk mendapatkan peluang kerja yang lebih baik di tempat lain. Terakhir, Memutuskan untuk keluar yakni memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan. Intensi ini muncul ketika seorang karyawan yakin telah menemukan peluang kerja yang lebih cocok dan harus membuat pilihan

terakhir untuk bertahan atau keluar. Beban kerja yang tinggi dapat menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap meningkatnya kemungkinan pergantian karyawan dalam suatu perusahaan

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai serangkaian tanggung jawab kumulatif yang diberikan pada bagian dalam perusahaan atau individu dengan periode waktu tertentu. Hal ini termasuk berbagai jenis tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dan melibatkan kapasitas tubuh pekerja dalam menanggapi pekerjaan. Sehingga, beban kerja dapat dikarakterisasikan sebagai serangkaian tugas yang harus dilakukan oleh individu atau departemen dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu, yang juga mencakup respons fisiologis karyawan terhadap tantangan yang karyawan hadapi.

Beban kerja, yang mengacu pada volume dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu, merupakan faktor penting yang memengaruhi keinginan berpindah kerja (Suparman, 2020). Berlebihnya beban kerja berpotensi menimbulkan hasil produksi yang kurang berkualitas dan efisiensi kerja yang semakin berkurang (Alshammari dkk., 2023). Tentu, tuntutan beban kerja yang membuat karyawan kewalahan dapat berujung pada kinerja dan waktu yang terbuang sia-sia.

Beban kerja berlebih secara langsung dapat menyebabkan ketegangan dalam kerja (Syaiful dkk., 2024). Penyebabnya dapat berupa sejumlah faktor seperti tuntutan yang tinggi, lingkungan kerja yang serba cepat, beban kerja yang berat, dan alasan-alasan lain yang berkontribusi (Sunyoto 2012). Beban kerja melibatkan setiap tugas yang diberikan kepada sumber daya manusia harus diselesaikan dengan tenggat waktu yang ditetapkan (Koesomowidjojo 2017). Manuaba (2000), menyatakan beban kerja adalah kapasitas tubuh pekerja dalam menanggapi pekerjaan.

Manuaba (2000) menjelaskan “terdapat pengaruh yang memengaruhi beban kerja mencakup faktor internal dari tubuh individu serta respons terhadap stresor eksternal. Reaksi ini umumnya disebut stres, dan tingkat stres dapat dinilai secara ilmiah dan subjektif”. Berbagai faktor penentu mencakup faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, asupan makanan, dan status kesehatan secara keseluruhan. Elemen psikologis mencakup motivasi, persepsi, kepercayaan diri, dan kepuasan. Faktor eksternal beban kerja mencakup tiga aspek stressor. Tugas fisik seperti alat kerja yang digunakan, kondisi, dan sikap kerja. Organisasi kerja, yang meliputi durasi dan waktu kerja, tanggung jawab, dan tingkat kesukaran pekerjaan. Terakhir, lingkungan kerja seperti lingkungan biologis, psikologis, dan kimiawi.

Stres kerja merupakan faktor yang signifikan bagi perusahaan, terutama ketika mempertimbangkan dampaknya terhadap *turnover intention*. Stres kerja merupakan respons psikologis dan fisiologis terhadap tekanan atau tuntutan yang ditemui dalam lingkungan kerja. Stres kerja dapat muncul akibat bermacam hal, seperti beban kerja berlebih, peran yang tidak jelas, konflik antar rekan kerja, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakpastian pekerjaan. Stres kerja secara langsung mempengaruhi *turnover intention* (Shen dkk., 2021). Stres yang terjadi secara terus-menerus dan tidak dikelola dengan baik dapat membahayakan kesejahteraan fisik dan mental pekerja, serta merusak motivasi dan kinerja (Asih dkk., 2018).

Hasibuan (2013) menyatakan “stres kerja didefinisikan sebagai kondisi tekanan yang memengaruhi emosi, fungsi kognitif, dan kesejahteraan individu secara keseluruhan”. Stres kerja dapat digambarkan sebagai ketegangan yang dialami oleh individu saat berhadapan dengan aktivitas yang berhubungan

dengan pekerjaan (Mangkunegara, 2011). Menurut Munandar (2008), "stres kerja merupakan respons individu terhadap stressor yang terkait dengan pekerjaan dan dapat mengakibatkan penurunan fungsi optimal seseorang. Respon ini dapat berwujud dalam bentuk reaksi fisik, psikologis, atau tingkah laku".

Stres kerja mencakup suatu situasi ketegangan pada individu yang mempengaruhi kondisi emosional, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Dalam konteks pekerjaan, stres kerja diartikan sebagai keadaan tertekan yang karyawan alami saat menghadapi tugas pekerjaan. Respons individu terhadap stressor yang terkait dengan pekerjaan dapat menghasilkan berbagai bentuk reaksi, seperti reaksi fisik, psikologis, atau tingkah laku. Dengan demikian, stres kerja mencerminkan dampak negatif yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu dalam konteks lingkungan kerja.

Faktor yang menyebabkan stres kerja adalah faktor intrinsic, peran individu, relasi terhadap pekerjaan, struktur perusahaan, tuntutan di luar perusahaan, dan kepribadian dari individu tersebut. Faktor intrinsik mencakup tugas fisik dan kewajiban terkait pekerjaan, dengan mempertimbangkan peran individu dalam perusahaan, yang dapat berupa konflik peran, ketidakjelasan peran, dan pengembangan karir. Hubungan dalam pekerjaan, memiliki hubungan yang sehat dengan rekan kerja sebagai upaya menjaga keharmonisan perusahaan. Struktur perusahaan, sejauh mana peran pekerja terlibat dalam perusahaan. Tuntutan dari luar perusahaan seperti kesulitan finansial, keluarga, dan semua faktor eksternal yang menjadi sumber stres. Kepribadian individu, mengenai kepribadian yang dimiliki, kecakapan dalam bekerja, serta nilai dan kebutuhan.

Hasil penelitian oleh Muslim (2021), menjelaskan, "baik stres kerja dan beban kerja keduanya memiliki peran terhadap *turnover intention* karyawan". Sejalan dengan hasil penelitian penelitian tersebut, Penelitian oleh Widiyanto & Yunus (2021) menemukan "stres kerja dan beban kerja memiliki peran positif dan signifikan terhadap *turnover intention*". Tingkat beban kerja yang tinggi dan stres kerja dapat menjadi faktor pemicu untuk meningkatnya *turnover intention*. Pekerja yang merasa terlalu ditekan oleh tugas-tugas yang tidak terkelola dengan baik atau menghadapi situasi stres yang berulang kali mungkin cenderung mencari pekerjaan baru yang diharapkan lebih memenuhi kebutuhan.

Berlatar belakang dengan penelitian di atas, peneliti tertarik mengkaji ulang dampak beban kerja dan stres terkait pekerjaan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan jabatannya di PT X. Penelitian ini memiliki relevansi yang penting untuk retensi karyawan dan kesejahteraan di tempat kerja. Berpijak dengan pengertian faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keinginan berpindah kerja dapat membantu perusahaan dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mengelola beban kerja, mengurangi stres kerja, dan mendorong keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Berdasarkan tinjauan pustaka yang ada dan studi sebelumnya, keunikan penelitian ini terletak pada konteks pascapandemi COVID-19, yang mengeksplorasi pengaturan kerja baru seperti kerja jarak jauh dan operasi di kantor. Hipotesis utama penelitian ini menyatakan ada hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan niat untuk berganti karyawan. Hipotesis sekunder penelitian ini mencakup hubungan antara beban kerja dan niat untuk berganti karyawan, serta hubungan positif antara stres kerja dan niat untuk berganti karyawan.

## METODE

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan strategi kuantitatif korelasional untuk mengeksplorasi hubungan antara dua variabel atau lebih, serta mengungkap hubungan suatu variabel terhadap variabel penelitian lainnya (Soesilo, 2018).

### **Partisipan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan variabel dependen berupa *turnover intention*, dan dua variabel independen yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah stres terkait pekerjaan dan beban kerja. Sampel penelitian terdiri dari 124 karyawan PT X, dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan teknik untuk memilih partisipan yang mudah diakses dan mudah didapatkan (Firmansyah & Dede, 2022).

### **Prosedur Penelitian**

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan skala psikologis melalui *google forms* dan kuesioner cetak. Kuesioner tersebut berisi identitas partisipan, jabatan partisipan, beserta skala penelitian. Skala ini terdiri dari komponen positif dan negatif untuk mengukur variabel psikologis. Penelitian dilakukan setelah mendapatkan izin baik dari institusi pendidikan dan PT X untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.

### **Pengukuran**

Pengukuran *turnover intention* dilakukan menggunakan skala *turnover intention* yang disusun oleh Rahma (2020), terdiri dari 25 item yang penulis modifikasi. Skala ini mengacu pada aspek *turnover intention* oleh Mobley (1983), yang terdiri dari komponen yang dinilai meliputi kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif, dan kemauan untuk meninggalkan peran pekerjaan. Skala berbentuk skala Likert dengan 4 skor dengan pilihan skor 4 untuk sangat sesuai, 3 untuk sesuai, 2 untuk tidak sesuai, dan 1 untuk sangat tidak sesuai. Skala *turnover intention* memiliki hasil uji validitas 0.311 – 0.667 dengan uji reliabilitas yang mendapatkan koefisien alpha sebesar 0.918. Item yang diberikan berupa pernyataan seperti, "Saya yakin karir saya akan lebih maju kalau bekerja di perusahaan lain".

Pengukuran stres kerja dilakukan menggunakan skala yang disusun oleh Arisandhi (2017) yang kemudian penulis adaptasi, terdiri dari 18 pertanyaan berdasarkan skala Likert, berkisar dari 1 hingga 4, di mana 4 mewakili "sangat setuju," 3 menunjukkan "setuju," 2 berarti "netral," dan 1 berarti "sangat tidak setuju." Skala ini, yang dibuat oleh Munandar (2008), disusun untuk mencakup faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja, seperti penugasan tugas, peran perusahaan, pengembangan karier, dinamika tempat kerja, dan ekspektasi eksternal. Skala stres kerja divalidasi dengan 18 item. Uji reliabilitas mengungkapkan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,905, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi. Item yang diberikan berupa pernyataan seperti, "Pekerjaan saya membingungkan untuk diselesaikan."

Pengukuran beban kerja dilakukan dengan menggunakan skala beban kerja yang disusun oleh Arisandhi (2017) yang kemudian penulis adaptasi, terdiri dari 17 pertanyaan skala Likert, yang diberi peringkat dari 1 hingga 4, di mana 4 berarti "sangat setuju," 3 berarti "setuju," 2 berarti "netral," dan 1 berarti "sangat tidak setuju." Skala beban kerja ini dikembangkan berdasarkan konsep-konsep yang

terkait dengan manajemen beban kerja menurut Manuaba (2000) yaitu faktor internal individu dan eksternal. Skala beban kerja memiliki hasil uji validitas 17 item. Dengan uji reliabilitas yang memiliki koefisien Cronbach's alpha sebesar 0,903. Item yang diberikan berupa pernyataan seperti, "Saya memiliki jam kerja yang panjang."

### **Analisis Data**

Penelitian ini menerapkan analisis regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS versi 24 untuk mengevaluasi peran beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* di PT X

## **HASIL**

Partisipan pada penelitian ini Total sampel 124 partisipan, dengan 40,32% laki-laki dan 59,68% perempuan serta tingkat jabatan 70,97% staf, 27,42% supervisor, dan 1,61% manager atau asisten manager.

**Tabel 1.**

*Data Demografi Partisipan*

Kategori	Laki-laki	Perempuan
Jenis Kelamin	50	74
<i>Jabatan</i>		
Staf	30	58
Supervisor	19	15
Managerial	1	1

Uji asumsi klasik menjelaskan data terdistribusi normal, dengan tingkat signifikansi 0,200 ( $p > 0,05$ ). Kedua variabel independen tidak memiliki gejala multikolinearitas keduanya memiliki *collinearity statistics tolerance* sebesar 0,438 ( $>0,01$ ) dan VIF sebesar 2,281 ( $<10,00$ ). Gejala heteroskedasitas juga tidak ditemukan dalam penelitian ini, dibuktikan dengan uji Glejser variabel beban kerja dengan  $p=0,110$  ( $p>0,05$ ) dan stres kerja  $p=0,370$  ( $p>0,05$ ).

Analisis yang disajikan dalam Tabel 2 dan 3 menjelaskan beban kerja dan stres kerja memiliki dampak gabungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menyiratkan beban kerja dan stres kerja berhubungan positif dengan *turnover intention* di antara karyawan di PT X. Hasil pengujian hipotesis dirinci dalam Tabel 2.

**Tabel 2**

*Uji Hipotesis Mayor*

Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	2077,971	32,838	0,000
Residual	116	63,280		0,000
Total	118			0,585

Sumber: *Analisis SPSS*

**Tabel 3**

*Uji Hipotesis Minor*

Model	$\beta$	t	Sig.
Constant	25,424	5,597	0,000
Beban Kerja	0,915	4,943	0,000

Stres Kerja	0,0980	0,548	0,585
-------------	--------	-------	-------

Sumber: *Analisis SPSS*

Hasil yang didapatkan dari uji regresi linear berganda variabel beban kerja dan stress kerja terhadap turnover intention menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja dan stress kerja yang signifikan terhadap turnover intention ( $F = 32,838, p < 0,001$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja sama-sama memiliki hubungan dan pengaruh positif terhadap turnover intention pada karyawan di PT X. Hasil uji hipotesis mayor ditampilkan pada Tabel 2.

Selain itu hasil analisis parsial beban kerja terhadap turnover intention memiliki koefisien regresi sebesar  $\beta = 0,915, t = 4.943, p = 0.000 (p < 0,05)$  yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja dengan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi tingkat turnover intention pada karyawan di PT X. Sementara itu, ada pengaruh positif dan tidak signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*  $\beta = 0,098, t = .548, p = 0,585 (p > 0,05)$ . Pengaruh positif menunjukkan semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi pula intensi turnover karyawan, hanya saja pengaruhnya tidak cukup signifikan pada karyawan di PT X. Hasil uji hipotesis minor ditampilkan pada Tabel 3.

**Tabel 4**  
*Uji Determinasi*

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,601	0,361	0,350	7,955

Adapun peran koefisien determinasi seperti yang ditampilkan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan peran terhadap *turnover intention* sebanyak 36,1%. Dengan sumbangan efektif beban kerja sebesar 33,18% dan stres kerja sebesar 2,92%. 63,9% faktor yang memengaruhi *turnover intention* disebabkan oleh unsur-unsur yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

## DISKUSI

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengevaluasi dampak beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X. Pada analisis uji regresi linier berganda yang mencakup variabel beban kerja dan stres kerja secara bersamaan, ditemukan keduanya secara signifikan mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Ini terbukti dengan hasil uji F sebesar 32.838 dan nilai signifikansi  $p = 0.000$  yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditentukan ( $p < 0.05$ ). Hasil analisis secara parsial juga menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap turnover intention ( $\beta = 0,915, t = 4.943, p = 0.000 (p < 0,05)$ ). Artinya, semakin tinggi beban kerja pada individu maka semakin tinggi tingkat turnover intention pada karyawan di PT X. Sementara itu, ada pengaruh positif dan tidak signifikan stres kerja terhadap turnover intention ( $\beta = 0,098, t = .548, p = 0,585 (p > 0,05)$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 36,1% menjelaskan bahwa sekitar 36,1% variasi dalam tingkat turnover intention dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja. Namun, penting untuk dicatat bahwa sisanya sebesar 63,9% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang belum diteliti.

Penelitian ini meneliti dampak beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* telah menjadi fokus banyak penelitian, baik yang melibatkan analisis keduanya secara simultan dan parsial.

Penelitian oleh Anjani dkk., (2024), pada karyawan swalayan membuktikan bahwa “beban kerja dan stres kerja keduanya mempengaruhi *turnover intention*”. Beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Muslim (2021) yang menunjukkan ada peran yang signifikan beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover* pada karyawan pun turut memperkuat hasil penelitian ini. Temuan serupa ditemukan dalam penelitian Jufri & Mellanie (2019) jug menegaskan baik secara parsial maupun bersama-sama, beban kerja dan stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*. Temuan lain penelitian ini menjelaskan, walaupun terdapat peran yang positif, stres kerja nyatanya tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan PT X. Penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Oley dkk., (2023) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa stress kerja bukanlah hal utama yang menjadi penyebab signifikan karyawan dalam memutuskan keluar dari perusahaan. Begitu hal nya di PT X, stress kerja secara parsial bisa jadi bukanlah faktor signifikan yang menyebabkan karyawan memutuskan untuk keluar atau berhenti bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja turut berpengaruh signifikan pada intensi *turnover* karyawan PT X jika bersama-sama dengan variabel beban kerja.

Upaya untuk mempertahankan karyawan yang potential perlu dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya *turnover* (Qatrunnada, 2023). Mempertimbangkan dampak beban kerja yang besar dan signifikan terhadap *turnover intention*, perusahaan dapat mempertimbangkan langkah-langkah yang ditargetkan untuk mengidentifikasi dan mengurangi faktor-faktor terkait beban kerja yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Langkah-langkah potensial dapat mencakup meninjau harapan dan tanggung jawab pekerjaan dan meningkatkan sistem pendukung karyawan, menerapkan kebijakan keseimbangan kerja, dan penerapan budaya kerja yang egaliter (Putra & Mulyana, 2019; Syafari dkk., 2020).

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pengambilan subjek yang terbatas, sehingga sulit untuk dilakukan generalisasi. Selain itu, pemilihan skala dengan bentuk laporan mandiri dengan *convenience sampling* dapat memicu bias pada pengisi kuesioner yang dibagikan. Saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan adalah memperhatikan beban kerja dengan analisis beban kerja sehingga dapat menekan angka *turnover intention*, pemberian penyegaran kepada karyawan dalam bentuk pelatihan manajemen stress, serta melakukan konseling bagi karyawan yang membutuhkan pendampingan. Saran untuk penelitian berikutnya adalah menggunakan teknik *cluster random sampling* sesuai dengan divisi atau departemen yang ada, sehingga hasil penelitian dapat lebih mempresentasikan populasi yang sesungguhnya. Selain itu memperbanyak jumlah sampel dan memperhatikan kesetaraan jenis kelamin untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih proporsional. Di samping itu, melakukan penelitian dengan mengaitkan *turnover intention* dengan variabel lainnya perlu dilakukan untuk menjelaskan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* seperti *engagement* dan *empowerment*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan ada peran yang positif antara Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan di PT X. Secara parsial beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT X. Selain itu, stres kerja menunjukkan hubungan yang positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap *turnover intention* di antara karyawan PT X. Oleh karena itu, masuk akal untuk menyimpulkan beban kerja

memainkan peran penting dalam mendorong tingginya tingkat *turnover intention* di antara karyawan di PT X.

### **Pernyataan Terima Kasih**

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak PT X yang telah berkenan memberikan izin melaksanakan penelitian dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis menyelesaikan jurnal ini.

### **Pernyataan Kontribusi Penulis**

MY melakukan perancangan, pelaksanaan, analisis data, dan pelaporan hasil penelitian. TW melakukan pelaksanaan, pengambilan data, dan tata tulis jurnal. RZQ melakukan pembimbingan, memberikan arahan dan masukan, serta turut menyusun manuskrip penelitian ini. WF mengumpulkan data dan menyusun laporan. AAP mengumpulkan data dan menyusun laporan.

### **Pernyataan Akses Data**

Data penelitian tersedia melalui korespondensi dengan penulis ketiga.

### **Pernyataan Deklarasi Kepentingan**

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, M., Tri Hariyati, Meli Yudestia Pratiwi, & Siti Afifah. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif dan penerapannya dalam penelitian. *Education Journal*, 2(2).
- Anjani, A., Danial, R. D. M., & Z, F. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover intention*. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 6(11). <https://doi.org/10.47467/ALKHARAJ.V6I11.4018>
- Arisandhi, R. N. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja pada Pegawai Bagian Tata Usaha dan Keuangan di Perusahaan Gula Kebon Agung Malang.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Egarini, N. N., Eka, N. L. P., & Prastiwi, Y. (2022). Kerja terhadap *turnover intention* pada kecamatan seririt. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 26-40.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2). <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Halimah Tika Nur, dkk. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pramuniaga di gelael supermarket (studi kasus pada gelael superindo kota semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Jakarta: PT. Prehallindo.

- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31.
- Jufri, A., & Mellanie, M. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* (studi kasus karyawan marketing pt jayamandiri gemasejati cabang ciledug). *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 275-285. <https://doi.org/10.32534/jv.v14i2.786>
- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pramuniaga di pt circleka indonesia utama cabang yogyakarta, Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Koesomowidjojo, S.M. (2017). Panduan Praktik Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawati, A. (2019). Perbedaan beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada pt. norgantara prima perkasa semarang, Thesis. Universitas Semarang.
- Lestari, R., Windarwati, H. D., Setyawan, F. E. B., & Hidayah, R. (2022). Stres, Resiliensi, dan Tata Laksana Masalah Kesehatan Jiwa Tenaga Kerja setelah Pandemi COVID-19. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Mangkunegara, A.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manuaba. (2000). Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. Jakarta: Rinek Cipta.
- Mobley, W. H. (1982). Employee *turnover*: causes, consequences, and control. Addison-Wesley.
- Munandar. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi Original. UI PRESS.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada pt. Sunggong logistics jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 462-472.
- Nafiudin, & Umdiana, N. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi y di provinsi banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 69–91.
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2023). Pengaruh job stress, job satisfaction dan job insecurity terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan manado quality hotel). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 666-677.
- Paramarta, W. A., & Darmayanti, N. P. K. (2020). Employee engagement dan stress kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* di aman villas nusa dua bali. *Widya Manajemen*, 2(1), 60-79.
- Putra, R. A, & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4), 1- 7
- Qatrunnada, R. Z. (2023). Pemberdayaan Psikologis dan Intensi *Turnover* Karyawan Milenial di Indonesia: Peran Keterikatan Kerja sebagai Mediator. *Psychopreneur Journal*, 7(2), 79-88.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees *turnover intentions*: What we

know, what should we know. World Applied Sciences Journal, 23(6), 764–770.  
<https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313>

Rahma, N. A. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover intention* pada Driver Go-ride PT Gojek Indonesia Cabang Yogyakarta.

Soesilo, T. D. (2018). Penelitian inferensial dalam bidang Pendidikan. Salatiga : Satya Wacana University Press.

Sunyoto, Danang. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.

Suparman, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di cv. perdana mulia desa caringin kulon kecamatan caringin kabupaten sukabumi: manajemen sumber daya manusia. Ekonomedia, 9(02), 21-36.

Widiyanto, G, dan K Yunus. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada CV. Wan Qian." Ekonomi Dan Bisnis 1 (1): 130–39