



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Operasional PT. Sumber Trijaya Lestari Area Kota Tangerang

Aldi Widi Wibowo^{1*}, Jeni Andriani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

* Corresponding author: aldiwidi.aw@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Mei 2025 Disetujui Mei 2025 Diterbitkan Juni 2025	Penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan operasional di PT. Sumber Trijaya Lestari area Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarluaskan kepada 88 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan (t hitung $1,949 < t$ tabel $1,988$), demikian pula stres kerja (t hitung $0,318 < t$ tabel $1,988$). Secara simultan, kedua variabel tersebut juga tidak berpengaruh signifikan terhadap niat keluar (F hitung $2,018 < F$ tabel $3,10$). Meskipun beban kerja dinilai "sangat buruk" dengan rata-rata skor $1,76$, stres kerja dan niat keluar karyawan masing-masing dinilai "baik" dengan rata-rata skor $3,53$ dan $3,60$. Analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja hanya menjelaskan $4,5\%$ niat keluar, menunjukkan bahwa faktor lain berperan lebih besar. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel. nilai dari korelasi antara beban kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap <i>Turnover Intention</i> sebesar $0,213$ dimana pada nilai tersebut berada pada interval $0,200 - 0,399$ yang berarti beban kerja dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> memiliki hubungan yang rendah. Nilai koefisiensi determinasi sebesar $0,045$ diartikan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja sedikit berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> sebesar $0,44\%$ sedangkan sisanya $(100-4,5\%)=95,5\%$.
Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention	
DOI: 10.32493/jism.v5i2	

DOI: 10.32493/jism.v5i2

Keywords:
Workload, Work Stress, Turnover Intention

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and work stress on Turnover Intention among operational employees at PT. Sumber Trijaya Lestari in Tangerang. The method used is quantitative analysis with data obtained from a questionnaire distributed to 88 employees. The analysis results indicate that workload does not significantly affect employee Turnover Intention (t count $1.949 < t$ table 1.988), nor does work stress (t count $0.318 < t$ table 1.988). Simultaneously, both variables also do not significantly affect Turnover Intention (F count $2.018 < F$ table 3.10). Although workload is rated as "very poor" with an average score of 1.76 , work stress and Turnover Intention are rated as "good" with average scores of 3.53 and 3.60 , respectively. Regression analysis shows that workload and work stress only explain

4.5% of the variance in Turnover Intention, indicating that other factors play a larger role. Validity and reliability tests show that the research instruments are valid and reliable. This study has limitations regarding the focus on variables and the sample size, and it suggests that the company should pay attention to workload management and supervisor support to enhance employee motivation. The correlation value between workload (X1) and work stress (X2) on Turnover Intention is 0.213, which falls within the 0.200 – 0.399 interval, indicating a low relationship between workload, work stress, and Turnover Intention. The coefficient of determination is 0.045, meaning that workload and work stress have a small influence on Turnover Intention, accounting for 4.5%. The remaining 95.5% is explained by other factors outside of workload and work stress.

How to cite: Wibowo, A.A., & Andriani, J. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. Sumber Trijaya Lestari Area Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(2). 397-408.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Para karyawan merupakan instrumen utama dalam pelaksanaan semua kegiatan operasional yang ada di perusahaan, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Dalam konteks ini, SDM memiliki peran sentral dalam kesuksesan perusahaan, sehingga pengelolaannya harus dilakukan dengan bijak dan profesional. Dalam hal ini, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi mereka. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan memiliki rasa aman dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci penting dalam keberlanjutan dan perkembangan suatu perusahaan.

Kualitas pengelolaan SDM dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam perusahaan, seperti motivasi karyawan, produktivitas, serta retensi atau daya tahan kerja mereka. Perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi terbaik mereka, serta untuk mempertahankan karyawan agar tetap lama bekerja. Dengan memaksimalkan potensi karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2018), yang menjelaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM. Beban kerja pada dasarnya merujuk pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Beban kerja ini dapat mencakup berbagai aktivitas yang harus dilakukan dalam lingkungan kerja, yang sifatnya bisa bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, serta ekspektasi dari perusahaan. Beban kerja ini seringkali berbeda antara individu yang satu dengan individu lainnya, mengingat adanya perbedaan dalam kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan. Menurut Hannani dan Ilyas (2020), beban kerja berawal dari interaksi antara tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan kerja, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, serta perilaku dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Seiring berjalannya waktu, beban kerja karyawan di perusahaan dapat mengalami peningkatan, yang seringkali sejalan dengan meningkatnya permintaan dan target operasional

perusahaan. Hal ini sering kali terjadi pada perusahaan yang mengalami pertumbuhan pesat, di mana permintaan pasar yang tinggi mempengaruhi kegiatan operasional yang semakin meningkat. Perusahaan cenderung memaksimalkan penggunaan SDM yang ada untuk memenuhi target yang ditetapkan, sehingga menambah beban kerja pada karyawan tanpa memperhitungkan kapasitas atau kemampuan mereka. Dalam banyak kasus, perusahaan lebih memilih untuk menambah pekerjaan pada karyawan yang ada, daripada merekrut karyawan baru, dengan harapan bahwa hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan.

Namun, meskipun ini tampak sebagai solusi yang cepat, pendekatan ini dapat menimbulkan masalah jangka panjang. Karyawan yang dibebani dengan tugas yang melebihi kapasitas mereka akan mengalami stres kerja. Stres kerja dapat terjadi ketika individu menghadapi tekanan atau tuntutan yang berlebihan dalam pekerjaan mereka, yang melebihi kemampuan mereka untuk mengelola. Ketika tekanan ini berlangsung terus-menerus, stres yang muncul bisa menjadi masalah yang serius bagi karyawan. Dalam beberapa situasi, stres kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, mempengaruhi kondisi emosional mereka, serta menurunkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Stres kerja yang berkepanjangan juga dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Siagian (2019), stres kerja ini bisa sangat berpengaruh pada kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Ketika seseorang merasa stres, ia mungkin merasa kesulitan untuk fokus, mengambil keputusan yang tepat, atau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan, yang dapat memperburuk kesehatan mereka dan menurunkan tingkat kesejahteraan secara keseluruhan. Stres kerja yang dibiarkan terus menerus dapat menyebabkan burnout atau kelelahan fisik dan mental, yang lebih jauh lagi dapat berpotensi mengarah pada pengunduran diri atau turnover karyawan.

Keterkaitan antara beban kerja, stres kerja, dan turnover intention (keinginan untuk mengundurkan diri) sangat jelas. Turnover intention merujuk pada keinginan atau niat seorang karyawan untuk mengakhiri masa kerjanya di perusahaan. Hal ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tekanan kerja dan beban kerja yang berat. Stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Turnover intention yang tinggi di perusahaan dapat menjadi masalah serius, karena akan mengganggu stabilitas organisasi dan menyebabkan kerugian baik dari segi biaya maupun waktu yang diperlukan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Selain itu, turnover yang tinggi juga dapat merusak reputasi perusahaan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kemampuan perusahaan untuk menarik talenta terbaik di masa depan.

Hasil survei yang dilakukan di PT. Sumber Trijaya Lestari di Kota Tangerang menunjukkan adanya indikasi yang kuat bahwa beban kerja dan stres kerja berperan besar dalam turnover intention karyawan. Berdasarkan tabel yang dihasilkan dari survei terhadap karyawan operasional, banyak karyawan yang merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas mereka, dan mereka merasa waktu kerja yang ditetapkan tidak mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Sebanyak 60% responden menyatakan bahwa waktu kerja yang dijalani melebihi jam yang telah ditentukan, meskipun mayoritas karyawan tetap berhasil mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja yang diberikan dan kapasitas karyawan, yang berpotensi menimbulkan stres kerja.

Selain itu, indikator stres kerja yang diukur juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tertekan oleh tuntutan tugas yang diberikan. Sebanyak 65% responden melaporkan adanya tekanan dari atasan dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa

tekanan dari pihak manajemen dapat meningkatkan stres kerja karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Stres yang berlebihan juga meningkatkan kemungkinan karyawan untuk mencari peluang kerja lain yang lebih baik.

Data mengenai turnover intention di PT. Sumber Trijaya Lestari pada tahun 2022 menunjukkan bahwa jabatan operasional memiliki tingkat turnover yang paling tinggi, dengan jumlah karyawan yang keluar mencapai 509 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di posisi operasional, yang berhubungan langsung dengan pelanggan dan bertanggung jawab atas pengantaran barang, menghadapi tingkat stres yang tinggi dan beban kerja yang berat. Jabatan operasional memang menjadi garda terdepan dalam keberhasilan perusahaan, namun tugas yang dijalani karyawan di posisi ini sangat menuntut fisik dan mental mereka. Selain pengantaran barang, mereka juga harus memeriksa stok barang, merapikan toko distribusi, dan mengantarkan barang ke lebih dari satu lokasi dalam satu hari, yang tentunya menambah beban kerja dan risiko yang harus dihadapi.

Kondisi ini menggambarkan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan kembali bagaimana cara mengelola beban kerja karyawan, terutama di posisi yang sangat padat seperti operasional. Perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengurangi stres kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan merekrut lebih banyak karyawan untuk mengurangi beban kerja yang ditanggung oleh setiap individu. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan kebijakan yang lebih adil dalam pembagian tugas dan memberikan dukungan emosional serta pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja.

Secara keseluruhan, beban kerja yang berlebihan dan stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan turnover intention karyawan, yang berpotensi merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas SDM yang ada. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan atmosfer kerja yang lebih sehat dan harmonis.

KAJIAN LITERATUR

Beban Kerja

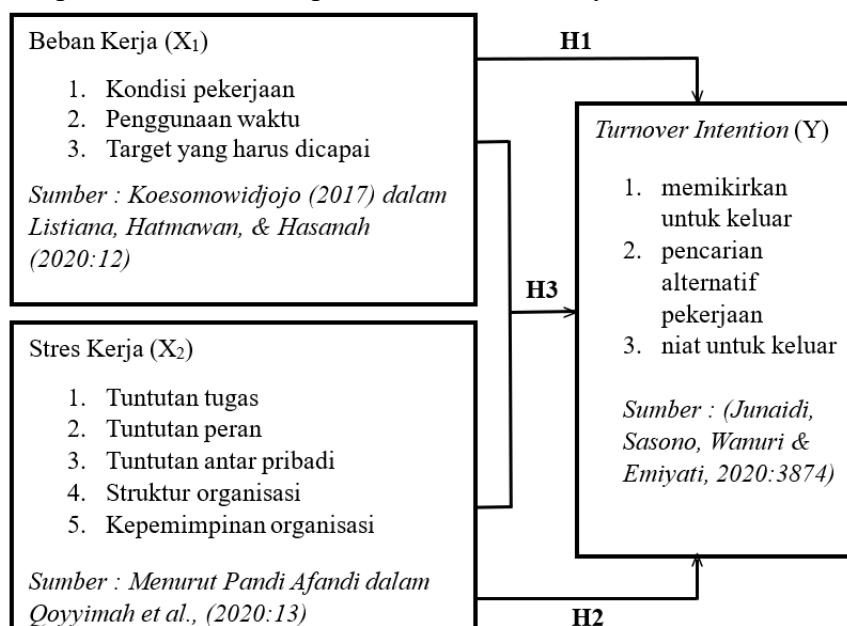
Menurut (Eni Mahawati, Ika Yuniwati, 2021:4), Volume tugas yang diberikan kepada tenaga kerja, baik secara fisik maupun mental, menjadi kewajiban mereka. Setiap pekerjaan dianggap sebagai beban, dan setiap individu memiliki kemampuan khusus untuk mengelola beban kerjanya, yang bisa berupa tugas fisik, mental, atau sosial. Contohnya, pekerja yang melakukan tugas fisik berat, seperti bongkar muat barang di pelabuhan, biasanya menghadapi lebih banyak tantangan fisik daripada mental atau sosial. Sebaliknya, seorang pengusaha mungkin lebih banyak menanggung beban mental yang signifikan. Petugas sosial, di sisi lain, umumnya menghadapi lebih banyak tantangan sosial. Kemampuan setiap tenaga kerja dalam menangani beban kerja bervariasi, dan beberapa mungkin lebih cocok untuk tugas fisik, mental, atau sosial. Terdapat standar umum dalam beban kerja di mana setiap individu hanya dapat menanggung beban hingga batas tertentu. Keberhasilan penempatan tenaga kerja tergantung pada sejauh mana cocoknya mereka dengan pekerjaan yang sesuai, melibatkan pertimbangan pengalaman, keterampilan, motivasi, dan faktor lainnya. Sebagai contoh, keberhasilan penempatan kerja dapat diukur dari sejauh mana pekerja memiliki kecocokan dengan pengalaman, keterampilan, dan motivasinya (Tawwakal, Solichul, 2019).

Stres Kerja

Stres kerja adalah sebuah kemampuan seseorang yang berbeda beda untuk menyelesaikan masalah mengatasi intensitas dalam dirinya. Artinya bukan sesuatu yang aneh karena hal itu juga berhubungan pada keadaan orang yang normal dan stres tidak semua bersifat negatif, stres yang dihadapi oleh karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang dialami akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja (Anfal Kabal, 2022). Menurut (Rivai, 2019) Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2020) menyajikan perspektif bahwa stres merupakan suatu tanggapan adaptif yang dipengaruhi oleh perdebatan individu dan/atau proses psikologis. Ini merupakan konsekuensi dari aktivitas, situasi, atau peristiwa eksternal yang memberikan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Marihot (2019) stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Turnover Intention

Turnover Intention adalah permasalahan yang umum dihadapi oleh perusahaan. Biasanya, *Turnover Intention* diartikan sebagai keinginan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela menurut pilihan individu. Tett dan Meyer (2019) menjelaskan bahwa "*Turnover Intention* merujuk pada keinginan yang sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi." Dengan kata lain, keinginan berpindah ini mencakup niat yang dilakukan secara sadar dan diinginkan untuk meninggalkan lingkungan kerja saat ini. Perspektif lain disampaikan oleh Abelson (dalam Suwandi, 2021) yang menyatakan bahwa keinginan berpindah melibatkan empat komponen yang muncul dalam individu, yaitu: 1) memikirkan untuk keluar, 2) ingin mencari peluang pekerjaan baru, 3) mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan yang sesuai di tempat lain, dan 4) merasakan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dengan upaya mencari pekerjaan baru yang diharapkan lebih baik daripada situasi sebelumnya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. Sumber Trijaya Lestari
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Operasional PT. Sumber Trijaya Lestari
- H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Operasional PT. Sumber Trijaya Lestari.

METODE PENELITIAN

Jenis survei yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei kuantitatif . Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif karena mencari pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (x2) terhadap kinerja (Y) dalam bentuk data kuantitatif. Kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam angka (Sugiyono, 2019), dan data tersebut berupa laporan pengelolaan lingkungan hidup. Tempat dari penelitian ini dilakukan di kantor Head Office PT. Sumber Trijaya Lestari berlokasi di kantor pusat Alfa Tower Lantai 21, Jalan Jalur Sutera Barat Kavling 9 Alam Sutera, Kota Tangerang 15143. Dalam penelitian PT. Sumber Trijaya Lestari memiliki populasi karyawan Operasional Area Kota Tangerang sejumlah 112 Karyawan. Dengan demikian peneliti yakin dengan tingkat kepercayaan 95%, Dari jumlah sampel yang telah dihitung menggunakan rumus slovin, yaitu dari 112 karyawan Peneliti membagikan kepada 88 karyawan operasional PT. Sumber Trijaya Lestari Area Kota Tangerang. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 93) skala likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang tentang fenomena sosial. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode dengan alat bantu SPSS (statistical product and service solution) versi 25 SPSS sebagai salah satu software statistik yang pada umumnya telah banyak digunakan oleh peneliti sebagai alat bantu untuk mengolah atau menganalisis data suatu penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Uji Regresi Linier Sederhana Beban Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.404	4.346	6.305	0.000
	Beban Kerja	0.488	0.236		

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Persamaan dari regresi $Y = 27,404 + 0,488$ dapat diperoleh dari data pada tabel diatas, Dari hasil di atas, dapat diartikan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 27,404 berarti *Turnover Intention* (Y) akan tetap sebesar 27,404 walaupun beban Kerja (X1) tidak naik. Nilai Koefisien 0,488 Setiap peningkatan pada satu unit pada beban kerja (X1) diprediksi akan meningkatkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,488 unit.

Tabel 2. Uji Regresi Linier Sederhana Stres Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	33.340	6.451		5.169
	Stres Kerja	0.074	0.178	0.045	0.414

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Persamaan dari regresi $Y = 33,340 + 0,074$ dapat diperoleh dari data pada tabel diatas, Dari hasil pada persamaan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta dengan nilai 33,340 berarti *Turnover Intention* (Y) akan tetap sebesar 33,340 walaupun Stres Kerja (X2) tidak naik. Nilai Koefisien 0,074 Setiap peningkatan pada satu unit pada Stres Kerja (X2) diprediksi akan meningkatkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,074 unit.

Uji regresi linear berganda

dilakukan untuk alat ukur agar dapat diketahui apakah terjadi pengaruh pada setiap variabel independent antara Beban Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) pada variabel independen yaitu *Turnover Intention* (Y) pada cara stimulan. Dari hasil data yang diolah data regresi linear berganda yang telah dilakukan dengan SPSS 25, dengan itu diamati pada tabel dibawah :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.944	7.278		3.565
	Beban Kerja	0.456	0.234	0.207	1.949
	Stres Kerja	0.056	0.176	0.034	0.318

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : data pengolahan SPSS

Dari hasil tabel diatas pada analisis regresi linear berganda, hasil pada persamaan yang digunakan yaitu yang terdapat di kolom B (koefisien), dengan itu persamaan pada linear berganda didapat seperti berikut : $Y = 25,944 + 0,456 X_1 + 0,056 X_2$ Dengan hasil tersebut data analisis regresi linear berganda diatas dapat didapat hasil yaitu variabel beban kerja (X₁) dan stress kerja (X₂) tidak berpengaruh pada variabel *Turnover Intention* (Y) secara linear. Dari pernyataan diatas maka didapat hasil dari pengaruh tersebut bisa dimengerti dari penjelasan berikut :

1. $a = 25,944$ Konstanta sebesar 25,944 berarti menunjukkan jika beban kerja (X₁) dan stress kerja (X₂) keduanya bernilai 0, dengan itu nilai pada *Turnover Intention* (Y) di PT. Sumber Trijaya Lestari diprediksi sebesar 25.944.
2. $B_1 = 0,456$ Hasil data koefisiensi regresi linear berganda di variabel beban kerja (X₁) sebesar 0,456. Diketahui bahwa setiap peningkatan pada satu unit di variabel beban kerja (X₁) dapat meningkatkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,456. Dapat diartikan peningkatan beban kerja keterikatan dengan peningkatan pada niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
3. $B_2 = 0,056$ Hasil dari koefisien regresi linear berganda di variabel stres kerja (X₂) sebesar 0,056. Diketahui bahwa pada setiap meningkatnya satu unit di stres kerja akan menaikkan tingkat *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,056 unit. Dapat diartikan peningkatan pada stres kerja juga bisa terikat dengan peningkatan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan atau pekerjaannya.

Analisis Koefisien Korelasi (r)**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X1) Terhadap (Y)**

Correlations		Beban Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.210*
	Sig. (2-tailed)		0.049
	N	88	88
Turnover Intention	Pearson Correlation	.210*	1
	Sig. (2-tailed)	0.049	
	N	88	88

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : data pengolahan SPSS

Dari hasil data pengolahan pada data tersebut, maka koefisien korelasi dengan nilai 0,210 dimana dengan hasil tersebut ada di tingkat interval 0,200 – 0,399 yang berarti dua variabel tersebut memiliki nilai korelasi yang berarti rendah.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X2) Terhadap (Y)

Correlations		Stres Kerja	Turnover Intention
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	0.052
	Sig. (2-tailed)		0.632
	N	88	88
Turnover Intention	Pearson Correlation	0.052	1
	Sig. (2-tailed)	0.632	
	N	88	88

Sumber : data pengolahan SPSS

Dari hasil data pengolahan pada data diatas, maka koefisien korelasi dengan hasil 0,052 dimana hasil tersebut ada pada tingkat interval 0,000 – 0,199 yang berarti dua variabel tersebut memiliki tingkat korelasi yang sangat rendah.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.213 ^a	0.045	0.023	12.45678
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja				

Sumber : Pengolahan data SPSS

Dari data hasil pengujian pada tabel di atas, korelasi antara beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* menunjukkan nilai 0,213. Nilai berada dalam interval 0,200 – 0,399, yang mengindikasikan adanya hubungan yang lemah antara beban kerja dan stres kerja dengan *Turnover Intention*.

Tabel 7. Hasil Uji Koefiesien Determinasi Secara Parsial (X1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.210 ^a	0.044	0.033	12.39150
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Sumber : data pengolahan SPSS

Berdasarkan data hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,044, yang berarti variabel beban kerja hanya memengaruhi *Turnover Intention* sebesar 4,4%. Sementara itu, sisanya (100% - 4,4%) = 95,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.052 ^a	0.003	-0.009	12.65775
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja				

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari hasil pada pengujian tabel diatas, didapat nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,003 jadi dapat diartikan bahwa variabel beban kerja sedikit berpengaruh terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,03% sedangkan sisanya (100-0,03%)=99,7% dipengaruhi faktor-faktor lain.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.213 ^a	0.045	0.023	12.45678
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja				

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari hasil pada pengujian tabel diatas, didapat nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,045 jadi dapat diartikan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja sedikit berpengaruh terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,44% sedangkan sisanya (100-4,5%)=95,5% dipengaruhi faktor-faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji signifikansi parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients*					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.944	7.278	3.565	0.001
	Beban Kerja	0.456	0.234	1.949	0.055
	Stres Kerja	0.056	0.176	0.318	0.751
a. Dependent Variable: Turnover Intention					

Sumber : Pengolahan data SPSS

Dari hasil uji t pada variabel Beban Kerja (X_1) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 1,949 dan t_{tabel} 1988 ($Df = n - k - 1$ jadi $Df = 88 - 2 - 1 = 85$) atau t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dengan signifikansi 0,05. Dengan itu dapat diketahui bahwa H_0 tidak adanya pengaruh beban kerja (X_1) pada *Turnover Intention* (Y) pada karyawan operasional PT. Sumber Trijaya Lestari area Kota Tangerang. Dari hasil uji t pada variabel Beban Kerja (X_1) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 0,318 dan t_{tabel} 1988 ($Df = n - k - 1$ jadi $Df = 88 - 2 - 1 = 85$) atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikansi 0,75. Dengan itu dapat diketahui bahwa H_0 tidak

adanya pengaruh stres kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan operasional PT. Sumber Trijaya Lestari area Kota Tangerang.

Uji F statistik

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA*					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	626.252	2	313.126	2.018
	Residual	13189.566	85	155.171	
	Total	13815.818	87		
a. Dependent Variable: Turnover Intention					
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja					

Sumber : pengolahan data SPSS

Dari hasil uji simultan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada tabel diatas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 2,018 > F_{tabel} 3,10$ dengan tingkat signifikansi $0,139 > 0,05$. Dengan itu dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara beban kerja dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Sumber Trijaya Lestari.

Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk mengetahui terdapat pengaruh secara parsial beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan operasional area kota Tangerang. Hasil dari uji parsial variabel Beban Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan $t_{hitung} 1,949 < t_{tabel} 1988$ dengan signifikansi 0,05. Dengan itu dapat diketahui bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan operasional PT. Sumber Trijaya Lestari area Kota Tangerang. Dengan itu hasil dari penelitian diatas berhasil menunjukkan bahwa beban kerja memberikan dampak yang negatif dan tidak signifikan pada karyawan operasional PT. Sumber Trijaya Lestari area kota Tangerang. Untuk mengetahui terdapat pengaruh secara parsial stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan operasional area kota Tangerang. Hasil dari uji parsial variabel Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan $t_{hitung} 0,318 < t_{tabel} 1988$ dengan signifikansi $0,055 > 0,050$. Dengan itu dapat diketahui bahwa tidak adanya pengaruh Stres kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan operasional PT. Sumber Trijaya Lestari area Kota Tangerang.

Dengan itu hasil dari penelitian diatas berhasil menunjukkan bahwa stres kerja memberikan dampak yang negatif dan tidak signifikan pada karyawan operasional PT. Sumber Trijaya Lestari area kota Tangerang. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan beban kerja dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan operasional PT. Sumber Trijaya Lestari Area Kota Tangerang. Dari hasil uji simultan variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* menunjukkan $f_{hitung} 2,018 > f_{tabel} 3,10$ dengan tingkat signifikansi $0,139 > 0,05$. Dengan itu dapat diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan operasional PT. Sumber Trijaya Lestari area Kota Tangerang. Demikian hasil dari penelitian penulis namun tidak berhasil menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan pada karyawan operasional PT. Sumber Trijaya Lestari area Kota Tangerang.

KESIMPULAN

Variabel Beban Kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan operasional PT. Sumber Trijaya Lestari Area Kota Tangerang, dengan nilai thitung $1,949 < ttabel 1,988$ dan tingkat signifikansi $0,055 > 0,050$. Koefisien korelasi X_1 terhadap Y adalah 0,210, menunjukkan hubungan yang lemah. Koefisien

determinasi X1 terhadap Y sebesar 4,4%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Variabel Stres Kerja (X2) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y) dengan nilai hitung $0,318 < t$ tabel $1,988$ dan signifikansi $0,751 > 0,050$. Koefisien korelasi X2 terhadap Y sebesar 0,052 menunjukkan hubungan yang sangat lemah. Koefisien determinasi X2 terhadap Y adalah 4,5%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Secara simultan, variabel Beban Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dengan Fhitung $2,018 > F$ tabel $3,10$ dan tingkat signifikansi $0,139 > 0,05$. Koefisien korelasi antara kedua variabel terhadap Turnover Intention adalah 0,213, yang menunjukkan hubungan rendah, dan koefisien determinasi sebesar 4,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah (2019). Fungsi Manajemen: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Dan Pengawasan Untuk Efektivitas Dan Efisiensi.
- Bara Kusuma, Y., & Al Musadieq, M. (N.D.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Otsuka Indonesia Di Lawang, Malang).
- Cilandak, D. I., Selatan, J., Nuraldy, H. L., Pratama, G. D., Zaenal, M., & Abdi, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Citra Betawi (Vol. 1, Issue 2).
- Duli, M. (2019:114). Pengantar Analisis Regresi: Uji Asumsi Klasik. Makassar: Masagena Press.
- Eni Mahawati & Ika Yuniwati (2021:4). Manajemen Beban Kerja: Volume Tugas Dan Kemampuan Pengelolaan.
- Fauziah, N., Program, H. M., & Manajemen, S. (N.D.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar.
- Fredriksz, G. (N.D.). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan.
- George R. Terry. Aditama (2020). Manajemen: Proses Perencanaan Pengorganisasian, Pengarahan, Dan Pengendalian. Jakarta: Pustaka Setia.
- Ghodang, & Hantono, A. (2020:31). Statistika Deskriptif Untuk Penelitian. Bandung: Pustaka Setia.
- Hamzah, & Susanti, R. (2020:98). Analisis Data Dalam Penelitian Ilmiah. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017-2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (N.D.-A). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan.
- Hernaawan. (2019: 77). Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.

- John F. Mee. Aditama (2020). Manajemen: Seni Mencapai Hasil Maksimal Dengan Usaha Minimal. Jakarta : Pustaka Setia.
- Kristina & Widyaningrum (2019). Manajemen: Koordinasi Sumber Daya Untuk Mencapai Tujuan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Rivai (2019). Stres Kerja: Kondisi Ketegangan Dan Ketidakseimbangan Fisik-Psikis.
- Robbins & Coulter Dalam Kristina & Widyaningrum (2019). Manajemen: Proses Koordinasi Kegiatan Kerja.
- Sugiyono (2016:142). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Tett & Meyer (2019). Turnover Intention: Keinginan Sadar Untuk Meninggalkan Organisasi.