
Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pekerja di PT XYZ

Citra Sulistia Rahma Dania^{1*}, Musthafa Kamil², Edi Purwanto³

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Cut Mutia No.88, Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bekasi, Jawa Barat 17113.

Email Korespondensi: citrasulistya31@gmail.com

ABSTRAK

Beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pekerja. Semakin tinggi beban kerja dan stres kerja yang dialami, semakin besar pula keinginan pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pekerja di PT XYZ. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yang melibatkan seluruh populasi. Data diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pekerja, dengan nilai t hitung sebesar 2,539 dan tingkat signifikansi sebesar 0,013. Stres kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pekerja, dengan nilai t hitung sebesar 5,137 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pekerja, dengan nilai F hitung sebesar 29,012 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai *R Square* sebesar 0,464 menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja sebesar 46,4%. Sedangkan sisanya sebesar 53,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; *Turnover Intention*

ABSTRACT

Workload and work stress are factors that can influence employee turnover intention. The higher the workload and work stress experienced, the greater the employee's desire to leave their job. This study aims to determine the impact of workload and work stress on employee turnover intention at PT XYZ. A quantitative method was employed, with data collected via questionnaires distributed to 70 respondents; a saturated sampling technique was used, encompassing the entire population. The data were processed and analyzed using SPSS software. The results indicate that workload (X1) has a positive and significant effect on employee turnover intention (Y), with a t-value of 2.539 and a significance level of 0.013. Work stress (X2) also has a positive and significant effect on employee turnover intention (Y), with a t-value of 5.137 and a significance level of 0.001. Simultaneously, workload and work stress demonstrate a positive and significant influence on employee turnover intention (Y), with an F-value of 29.012 and a significance level of 0.001. The R-square value of 0.464 indicates that 46.4% of the variance in turnover intention can be explained by workload and work stress, while the remaining 53.6% is attributable to other variables not addressed in this study.

Keywords: *Workload; Job Stress; Turnover Intention.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu peran krusial dalam tercapainya tujuan dan kesuksesan sebuah organisasi. Memiliki tim yang terampil, bekerja dengan baik, dan tetap berkomitmen menjadi sangat penting untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Banyak perusahaan menghadapi masalah terkait dengan tingkat *turnover intention* pegawai yang besar, yang bisa merusak kinerja organisasi dan nantinya dapat membuat pengeluaran operasional perusahaan lebih besar karena harus merekrut dan melatih orang baru secara terus menerus.

Korelasi beban kerja dan stres kerja juga saling berkaitan. Beban kerja yang besar seringkali bisa menyebabkan peningkatan stres, yang akhirnya mempengaruhi pegawai ingin ke luar dari perusahaan. Oleh karena itu, kedua

variabel ini merupakan aspek penting yang harus dipertimbangkan perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover intention*. Untuk memperkuat fenomena penelitian, peneliti melakukan observasi awal terhadap kondisi pekerjaan di PT XYZ. Hasil observasi awal terkait beban kerja, stres kerja, dan turnover intention dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Observasi Awal

No	Variabel	Hasil Observasi Lapangan
1	Beban Kerja (X1)	Berdasarkan hasil observasi awal di PT XYZ, pekerja memiliki tanggung jawab terhadap beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai kebutuhan pelanggan dan batas waktu yang telah ditentukan. Pada kondisi tertentu, beberapa pekerjaan dapat berlangsung secara bersamaan sehingga meningkatkan volume dan tuntutan pekerjaan.
2	Stres Kerja (X2)	Hasil observasi awal menunjukkan bahwa tuntutan penyelesaian pekerjaan, deadline, serta koordinasi antarbagian dapat menimbulkan tekanan dalam bekerja. Kondisi tersebut juga dapat menyebabkan kelelahan, terutama ketika pekerja menghadapi pekerjaan dengan waktu penyelesaian yang berdekatan.
3	Turnover Intention (Y)	Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa kondisi beban dan tekanan pekerjaan menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan. Beberapa pekerja dapat mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain apabila kondisi pekerjaan yang dirasakan kurang sesuai dengan harapan.

Sumber: (hasil observasi, 2026)

Berdasarkan hasil observasi awal tersebut, terlihat adanya kondisi yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja pada pekerja PT XYZ. Tuntutan pekerjaan, batas waktu penyelesaian, serta kebutuhan koordinasi dalam menjalankan pekerjaan dapat menjadi faktor yang memengaruhi kondisi psikologis pekerja. Kondisi tersebut perlu mendapatkan perhatian karena dapat berkaitan dengan munculnya turnover intention.

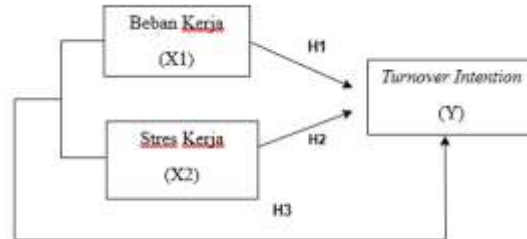
2. TINJAUAN PUSTAKA

Beban kerja adalah salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan jumlah tugas, kewajiban, dan ekspektasi pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu (Aulia & Rachmawati, 2025; Fransiska & Tupti, 2020). Secara konseptual, istilah beban kerja diartikan sebagai serangkaian tugas atau aktivitas yang diharapkan dapat diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu berdasarkan peran mereka (Aprilia et al., 2026). Beban kerja didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam unit kerja tertentu (Marlina & Masahere, 2026; Rita, 2025). Menurut Munandar, beban kerja mencakup skenario pekerjaan yang melibatkan tugas – tugas menantang yang perlu diselesaikan dalam batas waktu yang sudah ditentukan. Jika beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan individu seseorang untuk bekerja, hal itu dapat mempengaruhi kesehatan mental dan efektivitas kerja mereka (Putra & Putra, 2021). Menurut Koesomowidjojo (Hernita & Riduwan, 2021), beban kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu target pekerjaan, volume pekerjaan, waktu kerja, dan tanggung jawab. Target pekerjaan berkaitan dengan hasil yang harus dicapai pekerja, volume pekerjaan berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, waktu kerja berkaitan dengan durasi yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan tanggung jawab berkaitan dengan kewajiban pekerja dalam menjalankan tugas sesuai dengan perannya.

Stres kerja adalah respon individu terhadap tekanan atau tuntutan pekerjaan yang berlebihan, yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan (Yani et al., 2023). Kondisi seperti ini dapat terjadi ketika seseorang merasa tidak mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Penelitian lain menyebutkan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh pada produktivitas karyawan, dengan tingkat stres yang tinggi biasanya akan menyebabkan penurunan kualitas kerja dan peningkatan kesalahan (Aulia & Rachmawati, 2025; Larasati et al., 2026). Hal ini bisa terjadi karena stres kerja dapat mengganggu fokus, kemampuan untuk mengambil keputusan, dan emosional seseorang saat bekerja. Dalam penelitian ini, stres kerja diukur melalui indikator tekanan kerja, kelelahan kerja, konflik kerja, dan kecemasan kerja. Keempat indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan kondisi tekanan yang dialami pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Turnover intention atau niat karyawan meninggalkan pekerjaan adalah salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan seringkali menjadi tanda awal dari pergantian karyawan yang sebenarnya, sehingga menjadi fokus utama perusahaan untuk menjaga stabilitas tenaga kerja. *Turnover intention* yang tinggi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti biaya perekrutan dan pelatihan yang lebih tinggi, serta penurunan produktivitas dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Menurut Mathis dan Jackson, *turnover intention* mengacu pada proses dimana karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya dan

mencari pekerjaan baru di perusahaan lain. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan karena meningkatnya biaya terkait dengan perekrutan dan pelatihan staf baru (Alves et al., 2024; Mustopa, 2024). *Turnover intention* dapat dikategorikan menjadi beberapa kelompok, diantaranya: *Thinking of quitting* (pikiran untuk keluar dari pekerjaan), *intention to search* (niat mencari pekerjaan lain), dan *intention to quit* (keinginan kuat untuk benar – benar keluar dari pekerjaan). Dari bahasan tersebut terlihat bahwa *turnover intention* merupakan proses bertahap yang awalnya dimulai dari munculnya pikiran hingga keputusan untuk benar – benar meninggalkan pekerjaan.



Sumber: (Penulis, 2026)

Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang harus dibuktikan melalui pengujian empiris. Adapun hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

Hipotesis 1: *Beban Kerja*

Ho1: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* pekerja di PT XYZ

Ha1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* pekerja di PT XYZ

Hipotesis 2: *Stres Kerja*

Ho2: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* pekerja di PT XYZ

Ha2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* pekerja di PT XYZ

Hipotesis 3: *Turnover Intention*

Ho3: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja simultan terhadap *turnover intention* pekerja di PT XYZ

Ha3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja simultan terhadap *turnover intention* pekerja di PT XYZ

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada bulan April – Mei 2026 di PT XYZ. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *freelance* di PT XYZ yang berjumlah 70 orang dapat berpartisipasi sebagai objek utama dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh, yaitu penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi untuk menjadi responden. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai persepsi responden terhadap kualitas pelayanan, kepercayaan, dan kepuasan klien. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji *t* (parsial), uji *F* (simultan), dan uji koefisien determinasi. Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dan kepercayaan secara parsial terhadap kepuasan klien, sedangkan uji *F* digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data dari 70 responden yang merupakan pekerja *freelance* di PT XYZ. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Terdapat 40 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 57,1% dan 30 responden perempuan dengan persentase 42,9%. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Adapun hasil analisis sebagai berikut.

4.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan kebenaran dan keabsahan dari suatu kuesioner (Ghozali, 2021). Uji validitas bertujuan untuk menentukan seberapa efektif suatu instrumen penelitian mengukur variabel yang diteliti. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, sedangkan apabila nilai r hitung $\leq$ r tabel, butir pernyataan dinyatakan tidak valid sehingga tidak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas

No	r-Hitung			r-Tabel
	X1	X2	Y	
1	0,418	0,594	0,623	0,2352 (Valid)
2	0,552	0,675	0,609	
3	0,358	0,477	0,692	
4	0,514	0,444	0,761	
5	0,397	0,692	0,610	
6	0,596	0,589	0,785	
7	0,703	0,633	0,643	
8	0,625	0,592	0,645	
9	0,603	0,766	0,633	
10	0,500	0,673	0,597	

Sumber: (Olahan SPSS, 2026)

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa setiap butir item pernyataan yang ada dalam kuesioner variabel X1, X2 dan Y dapat dikatakan valid. Dapat dilihat bahwa seluruh nilai r hitung $>$ r tabel 0, 2352.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang stabil dan konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang relatif sama. Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60, sedangkan nilai $\leq$ 0,60 menunjukkan bahwa instrumen belum memenuhi kriteria reliabilitas. Semakin besar nilai *Cronbach's Alpha*, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas variabel yang sedang diteliti.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,707	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,801	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,856	Reliabel

Sumber: (Olahan SPSS, 2026)

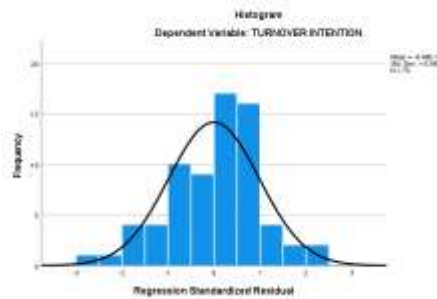
Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji reliabilitas yang terdiri dari 30 butir item pernyataan dari seluruh variabel yang diteliti. Nilai uji reliabilitas dari variabel beban kerja (X1) sebesar 0,707, variabel stres kerja (X2) sebesar 0,801, dan variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,856. Ketiga variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, butir item pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menentukan apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak.

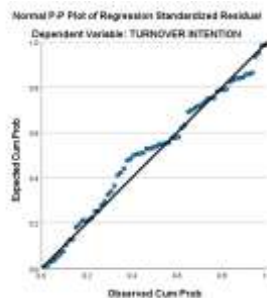
a. Uji Normalitas Histogram



Sumber: (Olahan SPSS, 2026)
Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Dari gambar diatas, terlihat seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng. Hal ini menunjukkan bahwa data dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas P-Plot



Sumber: (Olahan SPSS, 2026)
Gambar 3. Uji Normalitas P-Plot

Gambar diatas menunjukkan sebaran titik – titik pada grafik mendekati dan mengikuti diagonal garis, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1. Uji Kolmogorov-Smirnov

N	70
Asymp. Sig (2-tailed)	0.053

Sumber: (Olahan SPSS, 2026)

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,053 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memverifikasi bahwa setiap variabel independen secara individual dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Beban Kerja	.778	1.286
Stres Kerja	.778	1.286

Sumber: (Olahan SPSS, 2026)

Dari gambar tersebut, baik variabel beban kerja maupun stres kerja sama sama menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar $0,778 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,286 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada variabel yang diteliti.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah ada perbedaan varians diantara residual atau kesalahan pengganggu dalam analisis regresi. Model regresi yang efektif seharusnya bebas dari heteroskedastisitas, yang mengacu pada situasi dimana varians residual tetap konsisten di seluruh observasi. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi heteroskedastisitas jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi $> 0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
(Constant)	2.408	.019
Beban Kerja	-.652	.517
Stres Kerja	-1.681	.097

Sumber: (Olahan SPSS, 2026)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig. pada variabel beban kerja (X1) yaitu $0,517 > 0,05$ dan variabel stres kerja (X2) yaitu $0,097 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

4.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah cara yang digunakan untuk menganalisis penelitian yang mencakup dua ataupun lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2023).

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)
(Constant)	2.985
Beban Kerja	.372
Stres Kerja	.540

Sumber: (Olahan SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 2,985 + 0,372X_1 + 0,540X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 2,985 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja dan stres kerja bernilai nol, maka *turnover intention* pekerja adalah senilai 2,985. Koefisien X_1 sebesar 0,372 menunjukan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 sebesar 1 satuan skor skala Likert, maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,372 satuan. Koefisien X_2 sebesar 0,540 menunjukan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 sebesar 1 satuan skor skala Likert, maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,540 satuan.

4.4 Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05. Uji t digunakan untuk memastikan dampak signifikan dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Isnaini et al., 2025).

Tabel 5. Uji T

Model	T	Sig.
(Constant)	.537	.593
Beban Kerja	2.539	.013
Stres Kerja	5.137	<.001

Sumber: (Olahan SPSS, 2026)

Nilai t tabel diperoleh sebesar 1,997 (df = 67). Hasil uji parsial pada variabel beban kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, dapat dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,539 > 1,997$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana $0,013 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, yang berarti variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pekerja.

Selanjutnya, hasil uji parsial pada variabel stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, dapat dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $5,137 > 1,997$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, yang berarti variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pekerja.

2. Uji F

Uji simultan atau biasa disebut Uji F dipakai untuk menilai apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Dasar pengambilan keputusan dalam uji F ini adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, serta nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji F

Model	T	Sig.
Regression	29.012	<.001
Residual		
Total		

Sumber: (Olahan SPSS, 2026)

Diperoleh nilai F_{tabel} (2;68) 3,13. Berdasarkan hasil uji F, pada variabel beban kerja dan stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,012 > 3,13$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima, yang berarti variabel beban kerja dan stres kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pekerja.

4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau yang biasa dikenal sebagai R^2 berfungsi untuk menilai seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam analisis regresi. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,464 atau 46,4% yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 0,464 atau 46,4%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Parsial (X_1 , X_2 , Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
(Constant)	.681	.464	.448	4.511
Beban Kerja	.503	.253	.242	5.287
Stress Kerja	.642	.413	.404	4.688

Sumber: (Olahan SPSS, 2026)

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* Pekerja (Y)

Hasil olah data dan analisis data menjelaskan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pekerja dilihat dari besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,539 > 1,997$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana $0,013 < 0,05$. Akibatnya, H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, diterimanya hasil pengujian hipotesis memberikan kejelasan atas hubungan antar variabel serta memberikan kesesuaian dengan penelitian sebelumnya (To & Wu, 2025) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti di Jakarta Selatan, yang menyebutkan bahwa variabel beban kerja dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* pekerja.

2. Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* Pekerja (Y)

Hasil olah data dan analisis data menjelaskan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pekerja dilihat dari besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,137 > 1,997$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana $0,001 < 0,05$. Akibatnya, H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, diterimanya hasil pengujian hipotesis memberikan kejelasan atas hubungan antar variabel serta memberikan kesesuaian dengan penelitian sebelumnya (Rizki et al., 2026) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT XYZ, yang menyebutkan bahwa variabel stres kerja dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* pekerja.

3. Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* Pekerja (Y)

Berdasarkan hasil Hasil olah data dan analisis data menjelaskan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pekerja dilihat dari besarnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,012 > 3,13$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana $0,001 < 0,05$. Akibatnya, H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima, diterimanya hasil pengujian hipotesis memberikan kejelasan atas hubungan antar variabel serta memberikan kesesuaian dengan penelitian sebelumnya (Hanifah & Halomoan, 2024) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan CV. Bangkit Karya, yang menyebutkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja dalam penelitian

ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* pekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pekerja di PT XYZ. Sres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pekerja di PT XYZ. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pekerja di PT XYZ, dengan nilai R Square sebesar 0,464 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 46,4% variasi kepuasan klien, sedangkan 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

5.2 Saran

Bagi perusahaan, perusahaan diharapkan melakukan evaluasi dan pengelolaan beban kerja secara berkala untuk memastikan kesesuaian antara tugas yang diberikan terhadap kemampuan dan keterampilan pekerja. Perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesehatan fisik serta mental pekerja, salah satunya dengan meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan serta rekan kerja. Bagi pekerja, pekerja diharapkan mampu mengatur waktu dan tugas yang diberikan dengan baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa stres dan terbebani. Bagi peneliti, peneliti selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menggunakan variabel – variabel lain yang mungkin mempengaruhi tingkat *turnover intention*, misalnya seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

REFERENSI

- Alves, I., Limão, M., & Lourenço, S. M. (2024). Work Overload, Work–Life Balance and Auditors’ Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation. *Australian Accounting Review*, 34(1), 4–28. <https://doi.org/10.1111/auar.12417>
- Aprilia, M., Elvira, L., & Revita, M. L. D. E. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Cakrawarti*, 1(2), 278–289. <https://doi.org/10.67183/jmac.v1i2.88>
- Aulia, F., & Rachmawati, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 376–382. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.315>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. . *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*, 223–234.
- Hanifah, H. N., & Halomoan, Y. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 177–185. <https://doi.org/10.70451/amanah.v2i2.163>
- Hernita, S. J., & Riduwan, A. (2021). *Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Moderasi Kepuasan Gaji*. 3(2), 149–157.
- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). *Teknik Analisis Data Uji Normalitas*. 4(2), 1377–1384.
- Larasati, A. W., Rahili, L., Aditya, A., Fahmi, F., Sudrajat, R., Rizki, A. Al, Karondeng, B., & Rifkhan, R. (2026). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan FnB. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 616–623. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.476>
- Marlina, J., & Masahere, U. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 824–830. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i4.525>
- Mustopa, H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Gemilang Tunas Otomotif. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 1–7.
- Putra, R. J., & Putra, G. (2021). *Analisis Beban Kerja pada Operator Bagian Produksi dengan Menggunakan Metode NASA-TLX (Task Load Index) di PT . Ujong Neubok Dalam*. 7, 212–224.
- Rita, M. (2025). Beban Kerja, Konflik Peran, Dan Burnout Dalam Perspektif Resource Base View. *Jurnal Transparan STIE Yadika Bangil*, 17(1), 1–9. <https://doi.org/10.53567/jtsyb.v17i1.108>
- Rizki, A., Marwansyah, S., & Syafuddin, S. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Indogear Transmisi Sistem. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Cakrawarti*, 1(3), 69–85. <https://doi.org/10.67183/jmac.v1i3.159>

-
- To, T. T., & Wu, W. (2025). Work-Life Balance as a Deterrent to Turnover Intentions: The Mediating Role of Job Satisfaction and the Moderating Role of Organizational Commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-025-09535-7>
- Yani, J. A., Kartasura, K., Sukoharjo, K., Tengah, J., Puspitasari, D., Manajemen, D. P., Ekonomi, F., Dian, U., & Semarang, N. (2023). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Pt “ X ” Logistik Semarang*. 9(2), 501–513.