

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI PT. SUKABUMI EKSPRES MEDIA RADAR SUKABUMI**

SKRIPSI

BIFA SAHARI
NIM 20200080128



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS HUKUM DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI
AGUSTUS 2024**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI PT. SUKABUMI EKSPRES MEDIA RADAR SUKABUMI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*

BIFA SAHARI
NIM 20200080128



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS HUKUM DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI
AGUSTUS 2024**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI PT. SUKABUMI EKSPRES
MEDIA RADAR SUKABUMI

NAMA : BIFA SAHARI

NIM : 20200080128

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 10 Agustus 2024



BIFA SAHARI

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI PT. SUKABUMI EKSPRES MEDIA RADAR
SUKABUMI

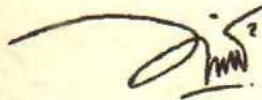
NAMA : BIFA SAHARI

NIM : 20200080128

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal, 10 Agustus 2024 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, 10 Agustus 2024

Dosen Pembimbing 1



Kharisma, MBA

NIDN. 0412118403

Dosen Pembimbing 2



Bonse Aris Mandala P S, M.M

NIDN. 0405119301

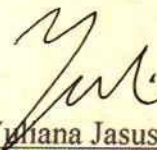
Ketua Penguji



Siti Nur Aisyah, M.A

NIDN. 0413129601

Ketua Program Studi



Ana Yohana Jasusni, M.M

NIDN. 0414079101

Plh. Dekan Fakultas Bisnis Hukum dan Pendidikan

CSA. Teddy Lesmana, S.H., M.H

NIDN. 0414058705

ABSTRACT

This study was conducted to determine the influence of workload and work stress on the turnover intention of employees of PT. Sukabumi Express Media Radar Sukabumi. The sample of this study is all employees of PT. Sukabumi Express Media Radar Sukabumi which totals 75 employees. The research approach used is quantitative with a multiple linear regression approach. Data processing uses the help of the SPSS version 25 program. The results of the study show that workload and work stress partially have a significant effect on the turnover intention of employees of PT. Sukabumi Express Media Radar Sukabumi. Then in terms of stimulant workload and work stress have a significant effect on the turnover intention of employees of PT. Sukabumi Express Media Radar Sukabumi. That is, based on these results, it can be concluded that the hypothesis set out in this study is accepted.

Keywords: *Workload, Work Stress, Turnover Intention*



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi yang berjumlah 75 karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi. Kemudian secara stimultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi. Artinya, maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shalallahu „Alaihi Wasallam yang telah membawa Risalah nya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Oleh karena kuasa-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir Skripsi ini dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Setres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra Sukabumi.



Sukabumi, 10 Agustus 2024

Bifa Sahari

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA saya yang bertanda tanda dibawah ini:

Nama : Bifa Sahari
NIM : 20200080128
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non- exclusive Royalty- Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. SUKABUMI EKSPRES MEDIA RADAR SUKABUMI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/formalkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 10 Agustus 2024

Yang Menyatakan


Bifa Sahari

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Beban Kerja	8
2.1.1 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	8
2.1.2 Indikator Beban Kerja.....	10
2.2 Stres Kerja.....	11
2.2.1 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	11
2.2.2 Indikator Stres Kerja.....	12
2.3 <i>Turnover Intention</i>	12
2.3.1 Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	13
2.3.2 Indikator <i>Turnover Intention</i>	14
2.4 Penelitian Terkait	14
2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian	16
2.5.1 Hipotesis Penelitian	17
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Tahapan Penelitian.....	19
3.1.1 Subjek, Lokasi dan Waktu Penelitian	19

3.1.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	19
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.3 Definisi Operasional	21
3.4 Instrumen Penelitian	22
3.5 Uji Instrumen	23
3.5.1 Uji Validitas.....	23
3.5.2 Uji Reabilitas	25
3.6 Uji Asumsi Klasik.....	26
3.6.1 Uji Normalitas.....	26
3.6.2 Uji Multikolinieritas	26
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	26
3.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	26
3.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	27
3.7.2 Uji Stimultan (Uji F).....	27
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Hasil Penelitian	29
Karakteristik Responden.....	29
4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	30
4.2.1 Uji Normalitas.....	31
4.2.2 Uji Multikolinearitas.....	31
4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	32
4.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	33
4.3.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	34
4.3.2 Hasil Uji F (Simultan).....	35
4.3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	36
4.4 Pembahasan.....	37

4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi.....	37
4.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi.....	38
4.4.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi.....	39
BAB V	41
KESIMPULAN	41
5.1 Kesimpulan	41
5.2 Saran	41
DAFTAR PUSTAKA.....	43



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi Tahun 2023	2
Tabel 1. 2 Intensitas Lembur PT . Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi 2023.....	4
Tabel 1. 3 Absensi Karyawan PT . Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi 2023.....	4
Tabel 1. 4 Data Penurunan Kinerja Pada PT . Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi 2023.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terkait	14
Tabel 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	16
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	21
Tabel 3. 2 Skala Likeart	23
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	23
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	25
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	29
Tabel 4. 2 Hasil Uji Normalitas	31
Tabel 4. 3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	32
Tabel 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	32
Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	33
Tabel 4. 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)	35
Tabel 4. 7 Hasil Uji F (Stimultan).....	36
Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	46
Lampiran 1. 2 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	48
Lampiran 1. 3 Tabulasi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i>	50
Lampiran 1. 4 Pernyataan Kuisisioner Variable Beban Kerja.....	52
Lampiran 1. 5 Pernyataan Kuisisioner Variable Stres Kerja	53
Lampiran 1. 6 Pernyataan Kuisisioner Variable <i>Turnover Intention</i>	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi suatu perusahaan dan merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang kompeten dan setia sangat penting untuk keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Untuk mempertahankan SDM, suatu perusahaan harus mempertimbangkan semua faktor yang dapat mempengaruhi manajemen SDM, salah satunya adalah niat atau keinginan karyawan untuk keluar atau pindah dari perusahaan, yang berdampak pada produktivitas karyawan, kepuasan karyawan, dan tingkat *turnover intention*.

Salah satu hal yang ada dalam manajemen SDM adalah perilaku karyawan, perilaku karyawan yang akan dibahas yaitu *turnover intention*, dimana *turnover* sendiri merupakan perilaku karyawan yang pada dasarnya menginginkan untuk keluar atau pindah dari suatu perusahaan atau pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjamin untuk masa depan. *Turnover* merupakan perilaku karyawan yang timbul disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi meliputi banyak hal namun dapat diklasifikasikan menjadi 2 faktor besar yaitu Internal dan Eksternal (Salimah, 2021).

Banyak hal yang menimbulkan terjadinya *turnover intention* dengan tingkat yang tinggi mengakibatkan beberapa faktor yang dapat berkurangnya kinerja suatu perusahaan sehingga dengan berkurangnya suatu kinerja maka tidak sedikit kondisi perusahaan yang melonjak turun akibat adanya *turnover intention*. Banyaknya beban kerja yang ditanggung karyawan, merasa tidak nyaman dengan keadaan lingkungan kerja sehingga terjadinya stres kerja dari beberapa orang karyawan akibat adanya overload dalam pekerjaannya, beberapa faktor di atas merupakan contoh kasus yang terkait dengan penelitian pada PT. Ekspres Media Radar Sukabumi. Dengan demikian tidak sedikit dari beberapa mereka yang meninggalkan perusahaan akibat adanya faktor faktor tersebut.

Tabel 1. 1
Data Turnover Karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media RadarSukabumi
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keluar	Masuk	Persentase	Divisi
1	Januari	85	0	0	0%	-
2	Februari	85	5	0	5,80%	Redaksi
3	Maret	75	0	0	0%	-
4	April	75	3	0	4,00%	Keuangan
5	Mei	72	0	4	6%	Redaksi
6	Juni	76	0	3	3,90%	Pemasaran
7	Juli	79	0	0	0%	-
8	Agustus	79	2	0	3%	Iklan
9	September	77	0	0	0%	-
10	Oktober	77	5	0	6,40%	Redaksi
11	November	72	0	3	4,10%	Redaksi
12	Desember	75	0	0	0%	-
Total		75	15	10	32%	

Sumber: PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi Tahun 2023

Adapun keseluruhan karyawan dari PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi itu sendiri sebanyak 75 karyawan dengan 12 divisi termasuk direktur. Dari 12 divisi tersebut diantaranya yaitu:

1. Direktur
2. Penanggung jawab redaksi = 2 karyawan
3. Umum = 9 karyawan
4. Redaksi = 20 karyawan
5. Leot = 7 karyawan
6. Medsos = 5 karyawan
7. Pemasaran = 10 karyawan
8. Admin = 5 karyawan
9. Manager IT = 2 karyawan
10. Bisnis = 5 karyawan

11. Editor	= 5 karyawan
12. Fotografer	= 4 karyawan
Total	= 75 karyawan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat digambarkan bahwa sejak bulan Januari sampai bulan Desember 2023, tingkat *turnover intention* karyawan di PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi Tahun 2023 cukup tinggi yaitu mencapai 32%. Adanya *turnover* yang tinggi ini tentu saja akan merugikan perusahaan, karena perusahaan akan kehilangan karyawan yang mungkin dari beberapa karyawan tersebut merupakan ahli dalam bidangnya, hal ini akan berdampak secara keseluruhan pada operasional-operasional perusahaan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor terjadinya *turnover intention*. Dengan adanya beban kerja dengan tingkat tinggi seorang karyawan pastinya menimbang beberapa tanggung jawab yang mereka kerjakan. Tanggapan terhadap beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja yang dialami maka seorang karyawan tentu akan memberikan persepsi yang negatif terhadap pekerjaannya, sehingga pada akhirnya seseorang ingin memiliki niat keluar dari pekerjaannya yang sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari yang didapat sebelumnya (Fitriantini et al., 2019).

Selain beban kerja seorang karyawan juga dapat mengalami stres kerja akibat adanya tuntutan fisik maupun lingkungan kerja yang berlebih, hal ini dapat menyebabkan seseorang merasa sakit, tidak nyaman serta tegang akibat pekerjaannya, dan tempat kerja atau situasi tertentu. Sehingga jika seorang karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan berdampak pada buruknya hasil pekerjaan yang akan dihasilkannya. Dengan demikian tidak sedikit para karyawan yang mengundurkan diri akibat terjadinya faktor tersebut.

Tabel 1. 2
Intensitas Lembur PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi 2023

No	Bulan	Intensitas Lembur
1	Januari	15
2	Februari	34
3	Maret	32
4	April	24
5	Mei	10
6	Juni	7
7	Juli	12
8	Agustus	7
9	September	9
10	Oktober	12
11	November	11
12	Desember	7

Sumber data: PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang tinggi yang dibebankan kepada karyawan, tingginya beban kerja tersebut mengakibatkan terjadinya stres kerja pada karyawan, terlihat data diatas dari bulan februari sampai dengan april paling banyak intensitas lembur yang paling banyak, Dengan demikian banyak karyawan yang beralasan izin sakit.

Tabel 1. 3
Absensi Karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi 2023

No	Bulan	Keterangan Sakit	Keterangan Izin	Keterangan Alfa	Total Absensi
1	Januari	3	5	2	10
2	Februari	8	10	4	22
3	Maret	7	15	6	29

No	Bulan	Keterangan Sakit	Keterangan Izin	Keterangan Alfa	Total Absensi
4	April	10	7	9	26
5	Mei	4	3	-	7
6	Juni	2	2	1	5
7	Juli	4	9	-	13
8	Agustus	7	4	1	12
9	Septem ber	5	5	-	10
10	Oktober	-	2	-	2
11	Novem ber	-	2	4	6
12	Desemb er	-	2	-	2

Sumber data: PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi.

Dari tahap ini karyawan diduga mengalami stres kerja, dengan adanya beban kerja dan stres kerja mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak optimal, terlihat dari data di atas bahwasannya dari bulan februari sampai dengan april paling banyak absen karyawan yang paling banyak, dengan demikian kinerja karyawan diduga menurun akibat terjadinya beban kerja dan stres kerja karyawan.

Tabel 1. 4
Data Penurunan Kinerja Pada PT. Sukabumi Ekspres Media Radar
Sukabumi 2023

No	Bulan	Target	%Target	Realisasi	%Realisasi
1	Januari	40	100	35	87,50%
2	Februari	40	100	34	85%
3	Maret	40	100	38	95%
4	April	40	100	40	100%
5	Mei	40	100	35	87,50%
6	Juni	40	100	44	110%

7	Juli	40	100	40	100%
8	Agustus	40	100	38	95%
9	September	40	100	35	87,50%
10	Oktober	40	100	32	80%
11	November	40	100	30	75%
12	Desember	40	100	29	73%

Sumber data: PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi.

Dari data yang didapat bahwa PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi ini menetapkan target berita setiap bulannya yaitu sebanyak 40 berita, target berita ini merupakan target untuk perusahaan, dari target tersebut diberlakukan untuk divisi redaksi, sedangkan masing-masing karyawan redaksi diberikan beban target sebanyak 2 berita perharinya. Dari data berita di atas selama tahun 2023, terlihat bulan Januari sampai dengan Juli dinilai sangat baik sedangkan dari bulan Agustus sampai dengan Desember mengalami penurunan pencapaian target dengan nilai realisasi sebesar 73% dari 100%. Berdasarkan permasalahan di atas, maka dengan itu penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi;
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi; dan
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan mendalami ilmu pengetahuan bagi penulis dalam memahami pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Ekspres Media Radar Sukabumi.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan kegunaan penelitian ini dapat memberikan informasi serta bahan masukan bagi PT Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi, yang nantinya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan kegunaan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang sama serta saran guna mencapai hasil yang memuaskan. Disamping itu dapat menambah kajian ilmu mengenai pengaruhnya beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.



BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik beberapa simpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti bahwa stres kerja membuat karyawan tidak betah bertahan dalam perusahaan, karena merasa sangat terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa apabila beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan, maka akan menimbulkan stress kerja dan jika tidak segera diatasi maka akan menimbulkan rasa ingin mengeluarkan diri dari perusahaan atau turnover intention. Selain itu jika beban yang diberikan terlalu tinggi, maka akan menimbulkan kelelahan yang bisa berdampak pada stress kerja. Jika hal itu terjadi, maka karyawan akan mulai mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa bahwa pekerjaan tersebut lebih baik dari pekerjaannya saat ini.

5.2 Saran

Dari hasil analisis yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa dari tiga indikator beban kerja yang memiliki nilai sangat tinggi terhadap *turnover intention* adalah indikator target yang harus di capai, disarankan perbandingan antara kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaannya harus seimbang. Beban kerja tidak dapat dihilangkan namun setidaknya beban kerja dapat diminimalisir sehingga tingkat terjadinya *turnover intention* dapat diminimalisir pada perusahaan dengan cara lebih memperhatikan karyawan mengenai bobot pekerjaan yang diberikan apakah sesuai dengan waktu kerja yang tersedia.

2. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa dari lima indikator stres kerja yang memiliki nilai sangat tinggi terhadap turnover intention adalah indikator kepemimpinan organisasi, disarankan pimpinan mampu memperhatikan karyawan, dan menjalin hubungan yang baik sehingga ketika terjadi perbedaan pendapat tentang pekerjaan, karyawan mampu menerima tanggung jawab tugas dengan baik, lalu cara memberikan umpan balik seperti apresiasi dengan kata lain bonus dari tugas yang telah dijalankan, serta menjaga keharmonisan antar karyawan karena faktor ini sangat mendukung terjadinya *turnover intention* pada perusahaan.
3. Melihat pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh sebesar 17 %. Sedangkan sisanya 83 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Maka diharapkan oleh peneliti selanjutnya bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga diperoleh informasi secara lengkap terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Yulia, T. Bernhard, T. R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Adil, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik* (Issue January).
- Amaliya, R. (2015). A Literature review work family conflict and subjective well Being inworking woman factors related to both variable. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, c,311–314.
- Ayu, I. G., Adnyani, D., Universitas, B., & Unud, U. (2016). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA HOTEL GRAND INNA KUTA PENDAHULUAN Dewasa ini kemajuan perusahaan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dalammenggerakkan perusahaan itu. 5(10), 813–839.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan KerjaDan Stres Kerja Terhadap Turnover INTENTION Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38.
<https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Imam Ghazali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Irvianti, Lasksmi. S.D., Verina, dan Renno Eka. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja,Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Businness Review*, 6(1): 117-126.

- Khan, Muhammad A. S., and Jianguo Du. 2014. An Empirical Study of Turnover intentions in Call Centre Industry of Pakistan. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 1(2): 206-214.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerjaterhadap Turnover INTENTION Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Sunggong Logistics Jakarta. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 24 No 3.
- Muslim, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover INTENTION Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivationand Workload on Employee Turnover INTENTION. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Qureshi M I., Iftikhar M., Abbas S G. (2013), “Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Emploeyss Turnover Intention”, *What We Know, What Should We Know*, XXIII (6), 764-770.
- Robbins S., Judge T. (2013), “Organizational Behavior”, 15th ed, New Jersey: Pearson.
- Siddiqui, Atif A., Raja, and Ahmed Jamil. 2015. Antecedents of Employees“ Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journalof Economics and Business Administrasion*, 7(4): 160-165.
- Sugiyono, P. D. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF,

KUALITATIF dan R&D. ALFABETA, CV.

Yunita Rahma Hidayati., Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). *Esensi: Journal of Business and Innovation Management*, Vol 6 No 3.

Zaki, H., Ekonomi, F., & Riau, U. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap Turnover INTENTION melalui kepuasan kerja pada karyawan pt. adira quantum multifinancecabang pekanbaru. *VIII(3)*, 1–23.



