

MODEL PENURUNAN TURNOVER INTENTION

Thesis

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai S2

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Rudi Syaiful Hadi

20402400596

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SEMARANG

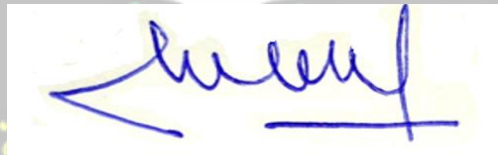
2025

MODEL PENURUNAN TURNOVER INTENTION

Rudi Syaiful Hadi
20402400596

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Tesis
Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Maret 2025
Pembimbing,



Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si
NIDN. 0608026502

MODEL PENURUNAN TURNOVER INTENTION

Disusun Oleh:
Rudi Syaiful Hadi
20402400596

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 19 Agustus 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



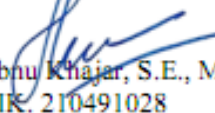
Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si
NIK. 210499045

Penguji 1



Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si.
NIK. 210493032

Penguji II



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIK. 210491028

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen
Tanggal 19 Agustus 2025

Ketua Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rudi Syaiful Hadi

NIM : 20402400596

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “Model Penurunan Turnover Intention” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 30 Juli 2025

Saya yang menyatakan,

Rudi Syaiful Hadi

LEMBAR PENYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rudi Syaiful Hadi

NIM : 20402400596

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul: "Model Penurunan Turnover Intention" menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 21 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,

materai

Rudi Syaiful Hadi

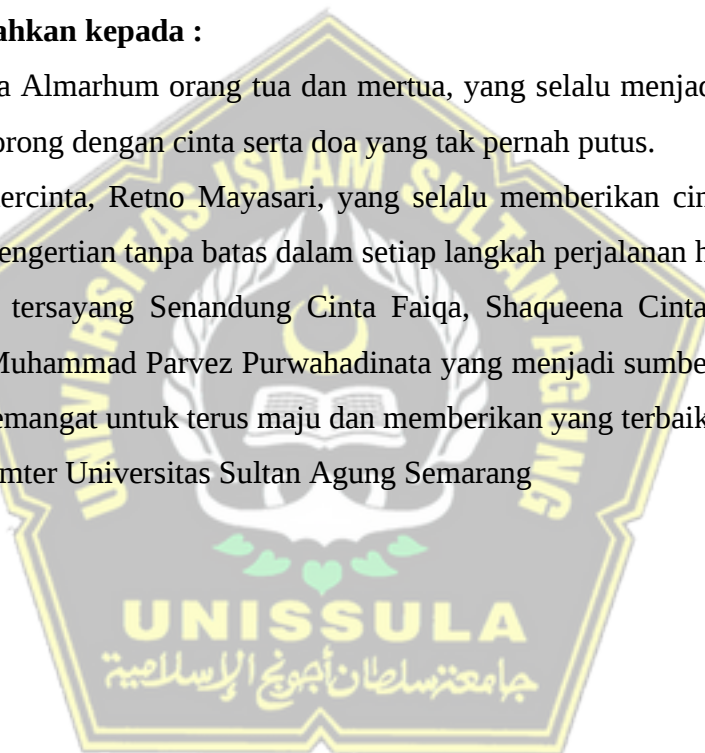
MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Obat hati ada dua cara, yang pertama jangan suka memanjakan diri sendiri dan yang kedua selalu lihatlah kebawah (Anonim).

Kupersembahkan kepada :

1. Kedua Almarhum orang tua dan mertua, yang selalu menjadi panutan dan pendorong dengan cinta serta doa yang tak pernah putus.
2. Istri tercinta, Retno Mayasari, yang selalu memberikan cinta, dukungan, dan pengertian tanpa batas dalam setiap langkah perjalanan hidup ini.
3. Anak tersayang Senandung Cinta Faiqa, Shaqueena Cinta Qhotrunnada dan Muhammad Parvez Purwahadinata yang menjadi sumber inspirasi dan penyemangat untuk terus maju dan memberikan yang terbaik.
4. Almamter Universitas Sultan Agung Semarang



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar. Tesis yang berjudul "Turnover Intention Reduction Model". Tesis ini disusun untuk melaksanakan penelitian guna memenuhi syarat meraih gelar S2 pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian tesis ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyو, S.E., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.
2. Bapak Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si., Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.
3. Ibu Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si., Sekretaris Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.
4. Dosen pembimbing tesis yang telah membimbing dan mengarahkan dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Dosen Program Magister Manajemen yang telah memberi bekal ilmu kepada

penulis selama belajar di Universitas Islam Sultan Agung.

6. Keluarga sekaligus motivatorku yang selalu memberikan dukungan serta doa dalam penyusunan tesis ini.
7. Teman-teman senasib dan seperjuangan, yang telah memberikan inspirasi selama penulis menyelesaikan tesis ini.
8. Berbagai pihak yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu pada kesempatan ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal baik dari semua pihak yang telah penulis terima. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat menambah referensi dalam bidang manajemen. Penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Wassalamu ‘alaikum Wr. Wb.

Semarang, Juli 2025

Penulis

ABSTRAK

Rudi Syaiful Hadi. NIM. 20402400596. Model Penurunan Turnover Intention. Magister Manajemen. Universitas Islam Sultan Agung. 2025.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah (1) pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja pada karyawan Bank Indonesia; (2) pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Indonesia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penggalan data menggunakan kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.

Hasil penelitian ini adalah 1) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, dengan nilai t_{hitung} sebesar $17,514 > t_{tabel} 1,98447$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dialami seseorang karyawan, semakin besar pula stres kerja yang dirasakannya. Sebaliknya, jika beban kerja berkurang, stres kerja juga cenderung menurun; 2) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,225 > t_{tabel} 1,98472$ dan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan; 3) stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,305 > t_{tabel} 1,98472$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka; 4) stress kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, dengan hasil perhitungan nilai sobel statistik sebesar $2,202 > 1,96$ dan nilai *pvalue* sebesar $0,027 < 0,05$. Artinya beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk memiliki niat berhenti lebih tinggi.

ABSTRACT

Rudi Syaiful Hadi. Student ID Number 20402400596. Turnover Intention Reduction Model. Master of Management. Sultan Agung Islamic University. 2025.

The research questions in this study are: (1) the effect of workload on job stress among Bank Indonesia employees; (2) the effect of workload and job stress on turnover intention among Bank Indonesia employees.

This study used a quantitative approach. Data collection used a questionnaire. This research is explanatory research. Data analysis was performed using the Partial Least Squares (PLS) method using SmartPLS version 4 software.

The results of this study are: 1) workload has a significant effect on job stress, with a calculated t-value of $17.514 > t\text{-table } 1.98447$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that the higher the workload experienced by an employee, the greater the perceived job stress. On the other hand, if the workload decreases, work stress also tends to decrease; 2) workload has a significant effect on turnover intention, with a calculated t value of $2.225 > t\text{ table } 1.98472$ and a significance value of $0.028 < 0.05$. This means that the higher the workload felt by employees, the higher their desire to leave their jobs; 3) work stress has a significant effect on turnover intention, with a calculated t value of $6.305 > t\text{ table } 1.98472$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that the higher the level of work stress experienced by employees, the more likely they are to have the desire to leave their jobs; 4) work stress is able to mediate the effect of workload on turnover intention, with the results of the calculation of the Sobel statistical value of $2.202 > 1.96$ and a p value of $0.027 < 0.05$. This means that a high workload can increase employee work stress, which in turn can encourage them to have a higher intention to quit.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Turnover Intention	7
2.2. Beban Kerja	9

2.3. Stress Kerja	13
2.4. Kerangka Konseptual	17
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	18
3.2. Teknik Sampling	18
3.3. Sumber Data.....	18
3.4. Metode Pengumpulan Data	19
3.5. Indikator Variabel	20
3.6. Teknik Analisis Data	21
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Hasil Penelitian	29
4.2. Pembahasan	45
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Keterbatasan Penelitian	55
5.3. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	17
Gambar 4.2 <i>Sobel Test</i> Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	44



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator	20
Tabel 4.1. Hasil Penyebaran Data	29
Tabel 4.2. Karakteristik Responden	29
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Beban Kerja	31
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Stres Kerja	32
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Turnover Intention	34
Tabel 4.6 Uji Validitas Data	35
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Data	36
Tabel 4.8 Uji Normalitas Model 1	37
Tabel 4.9 Uji Normalitas Model 2	38
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas	38
Tabel 4.11 Uji Heterokedasitas	39
Tabel 4.11 Uji Heterokedasitas	39
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	40
Tabel 4.13 Hasil Uji F	41
Tabel 4.14 Model Regresi	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	64
Lampiran 2	Tabulasi Data Penelitian	68
Lampiran 3	Analisa Data.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat berpengaruh pada sebuah organisasi. Sumber daya manusia akan bekerja sama dan bergabung dengan manajemen yang ada di dalamnya untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan (Widodo dkk, 2022). Manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu terus dievaluasi dengan baik karena manusia merupakan aset yang berharga dalam perusahaan. Apabila perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik akan berakibat pada keinginan karyawan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) yang bisa disebabkan karena tidak mendapatkan perhatian dari perusahaan tersebut.

Karyawan yang melakukan *turnover* sebenarnya sudah bisa terlihat dengan sering tidak masuk kerja, terlambat dalam bekerja, melanggar tata tertib dan penurunan kinerja karyawan. *Turnover Intention* merupakan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan dan ingin keluar dari perusahaan tersebut atau pindah ke tempat lain (Putri & Islamuddin, 2022). *Turnover Intention* dapat berdampak buruk bagi perusahaan karena akan membuat kondisi tenaga kerja yang ada di perusahaan menjadi tidak stabil dan tidak pasti, hal ini tentunya akan berpengaruh juga terhadap biaya pengelolaan SDM seperti pelatihan yang sudah dilakukan selama ini. Berdasarkan wawancara yang didapatkan langsung dengan beberapa karyawan suatu bank, mendapatkan hasil

bahwa karyawan meninggalkan perusahaan atas keinginannya sendiri dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Karyawan perbankan sangatlah rentan untuk dapat mengalami stress disebabkan oleh adanya kompetisi dalam lingkungan organisasi, keadaan internal dalam lingkungan organisasi dan adanya beban kerja berupa tuntutan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada nasabahnya dan harus memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh bank, ditambah lagi kurangnya kerjasama antara atasan dan karyawan. Beban kerja timbul berdasarkan hubungan dengan desakan dari target tugas yang diberikan, lingkungan kerja yang ada di perusahaan, kreatifitas karyawan, sikap dan pemahaman karyawan (Susiarty dkk, 2019). Jika seseorang pekerja bisa mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan maka hal tersebut tidak akan menjadi beban.

Beban Kerja yang dialami oleh karyawan bisa disebabkan karena tekanan yang ada di tempat kerja, aturan waktu kerja yang tidak sesuai, adanya konflik peran, suara bising di tempat kerja, banyaknya menerima informasi yang berbeda, kondisi lingkungan kerja tidak mendukung, pekerjaan yang membosankan dan tanggung jawab yang besar (Budiarsa, 2021). Dalam pernyataan tersebut terlihat bahwa beban kerja akan berpengaruh pada kondisi seseorang baik fisik maupun psikologis. Dalam hubungannya dengan *turnover intention* maka lingkungan kerja, beban kerja memiliki pengaruh yang kuat. Hal ini didukung oleh penelitian dari Dewi dkk (2022) dimana dukungan beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dengan *turnover intention*, dan pada penelitian tersebut variabel bebas memiliki pengaruh sebanyak 59.3% terhadap *turnover*

intention. Sedangkan Penelitian lain yang diungkapkan oleh Kuncoro dkk (2022) beban kerja *memiliki pengaruh positif signifikan* terhadap *turnover intention* namun lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang diteliti lainnya oleh Aditya dkk (2021) menyebutkan bahwa Beban kerja *tidak memiliki pengaruh yang signifikan* terhadap *turnover intention*.

Pekerjaan yang ada di Bank Indonesia sebagai karyawan memiliki beban dan tanggung jawab yang tinggi, terdapat adanya beban kerja dirasakan oleh karyawan berupa tuntutan yang tinggi dan pencapaian target dari divisi-divisi, seperti karyawan divisi operasional yang harus menyelesaikan target pekerjaannya yang harus selesai dalam setiap satu hari kerja, serta divisi marketing yang ditugaskan untuk mencari nasabah baru dan melakukan penagihan kepada nasabah perbulan, belum lagi adanya tanggal-tanggal tertentu dalam bulan berjalan yang menjadi hari-hari sibuk karyawan dalam melayani nasabah, yang biasanya terdapat pada setiap akhir bulan.

Seseorang yang mengalami stress pada pekerjaannya terlihat dari kurang mampu untuk menyesuaikan diri pada keinginan dan kenyataan yang ada. Karyawan yang mengalami stress kerja yang disebabkan oleh perusahaan dimana ia bekerja, karyawan tersebut akan melakukan pengunduran diri atau berpindah ke tempat kerja lainnya yang minim terhadap stress. Ketika karyawan mengalami desakan serta tekanan dalam bekerja akan mempengaruhi kinerjanya dan perusahaan tentunya akan dirugikan apabila karyawan melakukan *turnover intention* (Mawadati & Saputra, 2020). Dalam pekerjaan sebagai pegawai bank

juga memiliki stress kerja yang tinggi karena tekanan kerja yang tinggi, tuntutan yang diberikan, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Para pegawai juga dituntut tidak boleh melakukan kesalahan, berpakaian rapi dan menarik. Dari salah satu wawancara dengan teller bank, beberapa karyawan dipilih yang usianya masih muda dan berpenampilan menarik nasabahnya, hal tersebut bisa menjadi stress kerja bagi pegawai yang usianya dan masa kerjanya sudah semakin bertambah. Stress Kerja terjadi ketika adanya tuntutan dari pekerjaan yang tidak sebanding dengan kemampuan karyawan (Dafinci dkk, 2020). Stress kerja dapat menjadi masalah yang kompleks apabila tidak diatasi dan dievaluasi oleh perusahaan. Saat stress kerja tinggi maka akan muncul rasa ingin keluar dari perusahaan. Umumnya seseorang akan sulit menghindari stress di pekerjaan karena sudah menjadi bagian karyawan untuk bekerja dan mengatasi masalah (Rijasawitri & Suana, 2020).

Tingkat stres karyawan mungkin dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Kurangnya kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja dapat menimbulkan stres dan berdampak negatif, dapat menimbulkan stres dan berdampak terhadap kerja karyawan. Mengurangi dampak negatif terkait pekerjaan, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Lingkungan kerja yang lebih baik dapat dicapai dengan menggunakan sejumlah strategi, termasuk peluang untuk pengembangan pribadi, komunikasi terbuka, fleksibilitas di tempat kerja, dan dukungan dari atasan (Hermana & Sukmawati, 2024). Kerja manusia memiliki tingkat pembebanan yang berbeda, tingkat beban yang tinggi akan membuat seseorang menjadi lebih stress dalam bekerja,

sebaliknya jika seseorang memiliki beban kerja yang rendah bisa menjadi kebosanan saat bekerja (Saefullah dkk 2017). Seseorang yang stress karena beban kerja dan lingkungan kerja akan berdampak pada *turnover intention* pada perusahaan tersebut. Menurut beberapa penelitian, terdapat pengaruh signifikan yang positif dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja (Santoso dkk, 2024) ; (Agustin, 2022) ; (hermanto dkk, 2022). Menurut penelitian dari Mahsyar (2023) ; Rose & Noviyanti (2020) ; Wanboko dkk (2023) yaitu Stress kerja dapat menjadi mediasi antara pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah ini adalah *bagaimana model penurunan intensi turn over*, kemudian pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja pada karyawan Bank Indonesia?
2. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja pada karyawan Bank Indonesia?
2. Mendeskripsikan dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Indonesia ?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini secara teoritis maupun praktis diantaranya yaitu

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat jadi masukan pengembangan mata kuliah MSDM, khususnya Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian yang dilaksanakan, diharapkan bisa memberikan sumbangan informasi untuk tentang Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Indonesia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Turnover Intention

Seseorang memiliki hak untuk melanjutkan dirinya dalam bekerja, ia juga memiliki hak jika ingin keluar dari perusahaan. *Turnover Intention* merupakan sikap seseorang yang memiliki keinginan keluar dari perusahaan (Harvida & Wijaya, 2020). Turnover bisa merugikan perusahaan jika seseorang yang bekerja memiliki penilaian dan kinerja yang baik di perusahaan. Menurut Tampubolon dkk (2020) *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan di perusahaan untuk berpindah ke tempat yang lebih baik secara sukarela dan diijinkan oleh perusahaan. Sebenarnya *Turnover Intention* juga merupakan pengunduran diri karyawan yang dilakukan secara sukarela (*voluntary turnover*) ataupun tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Turnover* juga merupakan keinginan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela (Meriandayani & Subudi, 2019). Karyawan dalam perusahaan tidak dipaksa untuk terus ada di perusahaan, apabila kemampuan karyawan baik dan ada kesempatan lebih baik bisa digunakan sebaik-baiknya untuk meningkatkan dirinya. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan sikap seseorang yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela (*voluntary turnover*) ataupun tidak sukarela (*involuntary turnover*).

Menurut Nasution (2017) faktor yang mempengaruhi Turnover sebagai berikut:

1. Usia
2. Lamanya bekerja
3. Tanggung jawab pada perusahaan
4. Motivasi dalam bekerja
5. Situasi dan aturan yang ada di perusahaan.

Turnover yang sering terjadi di perusahaan tentunya dapat mempengaruhi perusahaan yaitu (Rahayuningsih, 2018) :

1. Tanggung jawab kerja

Apabila banyak karyawan yang keluar maka pekerjaan akan diserahkan kepada karyawan lain dan ini bisa menambah tanggung jawab kerja karyawan lain menjadi bertambah sedangkan gajinya tetap tidak bertambah. Tanggung jawab kerja yang bertambah tersebut akan memicu beban, stress dan bisa menambah niat karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan.

2. Biaya Perekrutan karyawan baru

Dalam perekrutan karyawan baru tentunya tidak mudah, beberapa perusahaan menerapkan test psikologi yang didapatkan dari lembaga psikologi dan tidaklah murah.

3. Biaya Pelatihan Karyawan baru

Apabila Turnover tinggi dan banyak karyawan keluar akan menambah beban biaya pelatihan karyawan baru dan mengajarnya dari awal.

4. Resiko barang hilang saat karyawan keluar

Ketika karyawan keluar dan belum diselesaikan dengan baik bisa terjadi kesalahan saat penginputan bahkan barang yang hilang ketika karyawan keluar.

5. Pemborosan

Efek daritingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama.

6. Meningkatkan stress karyawan lainnya

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mobey (Karomah, 2020) mengungkapkan tiga indikator *Turnover Intention* :

1. Berpikir keluar dari organisasi.
2. Niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain.
3. Niat untuk keluar atau mengundurkan diri.

2.2. Beban Kerja

Beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang sudah ditentukan (Vanchapo, 2020). Jika karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka hal tersebut tidak akan menjadi beban, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak bisa menyelesaikan tepat waktu sesuai target maka akan menjadi beban. Beban kerja yang menumpuk dan membuat karyawan menjadi tertekan karena tidak dapat mengerjakan

pekerjaannya. Beban Kerja juga merupakan perbandingan total waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang harus didasarkan pada target waktu yang diberikan perusahaan (Kasmir, 2019). Saat melakukan pekerjaan, karyawan harus berpatokan pada target yang diberikan, jika karyawan tidak bisa memenuhi target maka pekerjaan akan semakin menumpuk dan menjadi beban. Beban kerja merupakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk dikerjakan dalam waktu tertentu menggunakan kemampuan dan kreatifitas dari karyawan tersebut (Budiarsa, 2021). Dalam pekerjaan karyawan dituntut untuk kreatif agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai keinginan perusahaan. Sesuai dengan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja adalah pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan sesuai dengan target waktu yang ditentukan menggunakan kemampuan dan kreatifitas dari karyawan.

Beban kerja yang dialami oleh karyawan bisa berdampak bagi perusahaan yaitu (Irawati & Carollina, 2017) :

1. Meningkatnya karyawan yang tidak masuk kerja

Ketika karyawan memiliki beban kerja akan merasa malas untuk bekerja sehingga karyawan memutuskan untuk membolos masuk kerja. Tingkat absensi yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja di perusahaan.

2. Kualitas kerja karyawan turun

Pekerjaan yang berat akan membuat kualitas kerja seseorang menjadi menurun, hal ini karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan

ketetapan dan aturan kerja serta membuat karyawan lelah hingga turunnya kualitas kerja.

3. Meningkatnya keluhan Pelanggan

Pekerjaan yang tidak memuaskan akan membuat pelanggan mengeluh dan merugikan nama baik perusahaan itu sendiri, hal ini juga karena beban yang dialami oleh karyawan tinggi dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Beberapa Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Faktor dari dalam diri

Faktor dari dalam diri yang mempengaruhi beban kerja yaitu jenis kelamin, umur, tinggi badan, kesehatan, motivasi diri, kepuasan, keinginan dan pandangan seseorang.

2. Faktor dari luar

Faktor dari luar yang mempengaruhi beban kerja merupakan faktor yang tidak bisa diatur oleh diri sendiri yaitu :

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan yang hangat dan nyaman akan mendukung seseorang untuk meminimalisir beban kerja. Dalam lingkungan berkesinambungan dengan psikologis, biologis dan lingkungan kerja secara fisik misalnya saja suhu ruangan, debu, sirkulasi udara yang kurang baik, panas.

b) Tugas fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggungjawab serta tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Budiarsa (2021) mengungkapkan indikator beban kerja :

1. Beban Mental

Beban mental (*Mental Effort Load*) merupakan beban yang muncul apabila karyawan mengerjakan kegiatan yang berhubungan dengan mental di lingkungannya. Beban mental salah satunya yakni pekerjaan yang sulit dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Beban Waktu

Beban waktu (*Time Load*) merupakan beban yang muncul ketika karyawan diminta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan. Beberapa beban waktu yakni kecepatan dalam bekerja, lembur serta tidak adanya waktu luang

3. Beban Psikologis

Beban Psikologis (*Physical Load*) merupakan beban yang berpengaruh pada kesehatan psikis karyawan seperti kebingungan dan frustrasi.

Beban dalam pekerjaan memiliki dampak penting dalam kaitannya dengan *Turnover Intention* karyawan dengan beban kerja yang tinggi atau berlebihan dapat membuat karyawan tertekan dalam bekerja sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dan menimbulkan rasa bosan tidak kepuasan karyawan terhadap perusahaan sehingga terjadinya keinginan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan yang baru. Beban kerja

merupakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk dikerjakan dalam waktu tertentu menggunakan kemampuan dan kreatifitas dari karyawan tersebut (Budiarsa, 2021). Banyak dari karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Syauqi dkk (2020) ; Faturrahman dkk, 2020) ;Kamis dkk (2021) ;Poku dkk (2022) ; Abdou dkk (2022) ; Daffa dkk (2023) ; Syauqi dkk (2020) ; Chaerunisa dkk (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

H1 : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

2.3. Stress Kerja

Menurut Robbins & Judge (2019) stress kerja adalah situasi seseorang yang mengalami suatu hambatan serta tekanan dan seseorang menginginkan situasi tersebut namun belum bisa dilakukan secara langsung. Dengan kata lain seseorang memiliki harapan namun belum bisa mewujudkannya akan merasa stress dan menyebabkan terganggunya pekerjaan orang tersebut. Menurut Hasibuan (Ahmad, Tewal, & Taroreh, 2019) menyebutkan stress kerja yaitu keadaan dalam tekanan yang menimbulkan tidak seimbangnya kondisi fisik serta psikis seseorang dan mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi karyawan. Seseorang yang mengalami stress merasa tidak nyaman dan tidak fokus saat bekerja, akibatnya seseorang tidak mampu mengendalikan diri dan mudah untuk

emosi. Stress kerja merupakan keadaan yang tertekan bagi karyawan dan mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Mahesa & Asy'ari, 2022). Individu yang mudah merasakan stress dapat berpengaruh pada pekerjaannya, seseorang akan mengkhawatirkan sesuatu yang belum terjadi, mudah tersinggung. Berdasarkan beberapa pengertian yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan situasi dan kondisi dimana seseorang sedang mengalami hambatan dan tekanan yang menimbulkan tidak seimbangnya kondisi fisik serta psikis seseorang dan mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi karyawan.

Menurut Yuli (2018) beberapa gejala stress kerja antara lain :

1. Gejala fisik

Seseorang yang mengalami stress bisa berdampak pada fisiknya yaitu pusing, detak jantung meningkat dan situasi serius yaitu serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Pada gejala psikologis, seseorang yang mengalami stress kerja akan lebih mudah marah, emosi tidak terkendali, dan selalu merasa bosan.

Menurut Suryani dkk (2020) beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu :

1. Pekerjaan yang membosankan, tidak ada tekanan, kurang bervariasi dan kurang menyenangkan.
2. Beban dan tuntutan kerja yang lebih tinggi dari pada waktu yang diberikan.
3. Kurangnya partisipasi dan pembinaan dalam organisasi.
4. Tidak ada kesempatan karir untuk berkembang.

5. Hubungan kerja yang buruk terhadap rekan kerja atau atasan.
6. Budaya organisasi misalnya komunikasi yang kurang baik, kepemimpinan yang kurang baik.
7. Adanya masalah pribadi karyawan

Berdasarkan Budiarsa (2021) menyebutkan indikator stress kerja :

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas didalamnya terkait mengenai situasi kerja, peraturan kerja, penataan tempat kerja.

2. Tuntutan peran

Seseorang dituntut untuk bisa berperan dengan baik di perusahaan, tuntutan peran menjadikan seseorang stress jika tidak bisa berperan sesuai dengan aturan perusahaan.

3. Tuntutan rekan kerja

Dalam pekerjaan dibutuhkan rekan kerja yang mendukung satu dengan lainnya, namun tak jarang tuntutan dan tekanan ditimbulkan sendiri oleh teman kerja.

4. Struktur organisasi

Pada perusahaan yang kurang penataan mengenai struktur organisasi, tidak jelas mengenai tugas dan tanggung jawab akan membuat pekerja bingung saat bekerja karena tidak adanya *jobdesk* bahkan timpang tindih pekerjaan dan karyawan melakukan *double job*.

5. Gaya kepemimpinan

Pemimpin merupakan kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan yang baik dan adil akan membuat karyawan nyaman dan terhindar dari ketegangan, ketakutan serta kecemasan.

Seseorang yang mengalami stress merasa tidak nyaman dan tidak fokus saat bekerja, akibatnya seseorang tidak mampu mengendalikan diri dan mudah untuk emosi. Stress kerja merupakan keadaan yang tertekan bagi karyawan dan mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Mahesa & Asy'ari, 2022). Stress kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor antara lain tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, dan terakhir tuntutan interpersonal, persepsi individu terhadap situasi, pengalaman masa lalu individu, ada atau tidaknya dukungan sosial terhadap individu, perbedaan tiap individu dalam merespon stress itu sendiri. Penelitian yang diteliti oleh Sa'adah & Prasetio (2018) ; Miligi dkk (2019) ; Faturrahman dkk (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

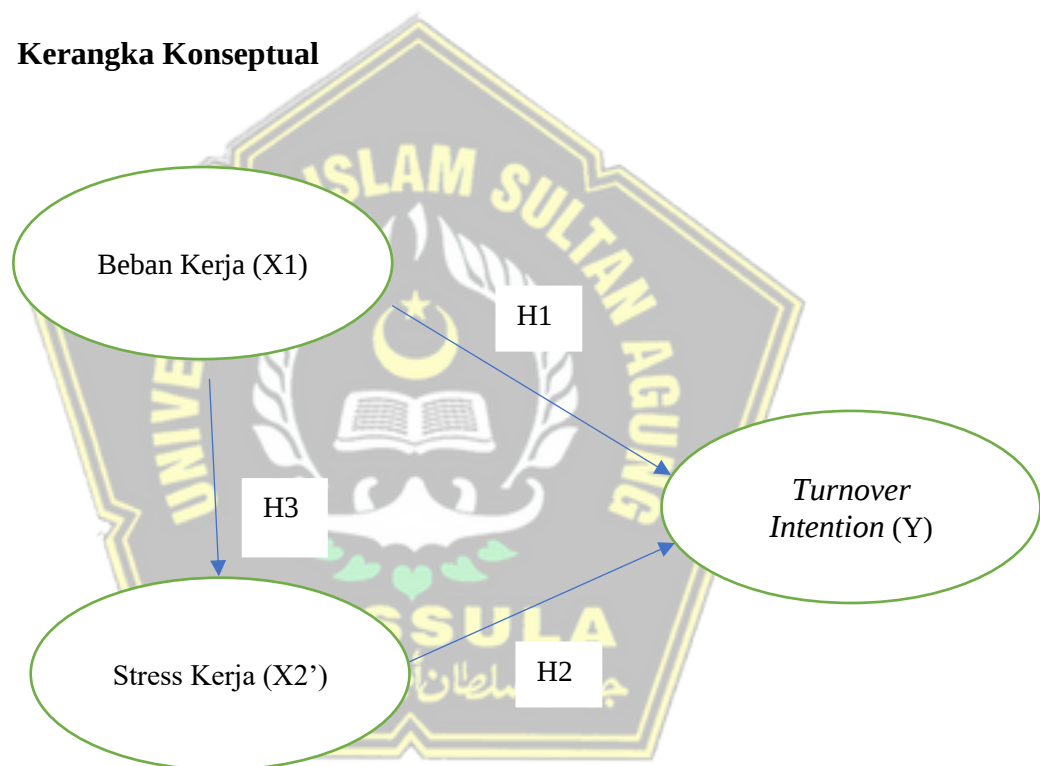
H2 : Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan.

Beban Kerja juga merupakan perbandingan total waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang harus didasarkan pada target waktu yang diberikan perusahaan (Kasmir, 2019). Saat melakukan pekerjaan, karyawan harus berpatokan pada target yang diberikan, jika karyawan tidak bisa memenuhi target maka pekerjaan akan semakin menumpuk dan menjadi beban. Beban kerja yang berlebihan timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk di selesaikan dalam waktu tertentu. Keadaan seperti ini

mengakibatkan stress kerja pada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Penelitian ini didukung oleh Hermanto dkk (2022) ; Raharja & Heryanda (2021) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stress Kerja karyawan.

H3 : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stress Kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Suatu penelitian harus menggunakan strategi penelitian dan metode penelitian agar penelitian yang ditelitinya dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya dan bisa mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2016) pada penelitian kuantitatif eksplanatori adalah penelitian yang akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis peneliti

3.2. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Bank Indonesia sebanyak 1000 orang.

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sample size menggunakan rumus Slovin dalam perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, berikut rumus Slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2013)

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

D = Estimasi Kesalahan

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

$$n = \frac{1500}{1500(0,1)^2 + 1}$$

n = 93.750 dibulatkan menjadi 100 sampel

Dari perhitungan di atas maka diperoleh besaran populasi yang diuji sebesar 100 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2019).

3.3. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian melalui kuesioner pada karyawan Bank Indonesia.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) cara atau teknik pengumpulan data dapat

dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Pada penelitian ini Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan ketiganya.

Berdasarkan dari Aspek setiap variabel (variabel X dan variabel Y), maka dibuatlah suatu daftar pertanyaan (kuesioner) yang berhubungan dengan Penelitian Penulis. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner akan mempergunakan *skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi social seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Penilaian *Skala likert* dengan memperhatikan dibawah ini:

STS	1	2	3	4	5	SS
-----	---	---	---	---	---	----

3.5. Indikator Variabel

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator

NO	Jenis Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Beban Kerja	Beban Mental	• Terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan • Tidak mampu untuk melakukan pekerjaan karena tidak sesuai dengan kemampuan
		Beban Waktu	• Tidak bisa bekerja sesuai target yang diberikan • Selalu lembur karena belum menyelesaikan pekerjaan
		Beban Psikologis	• Merasa bingung ketika pekerjaan menumpuk • Sering marah dan emosional ketika tidak bisa mengerjakan pekerjaan tepat waktu

2	<i>Turnover Intention</i>	Berpikir keluar dari organisasi	• Memikirkan cara untuk pindah dari perusahaan • Senang ketika ada peluang untuk pindah ke tempat lain
		Niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain	• Mencari informasi mengenai lowongan kerja yang sesuai di tempat lain • Sering berpikir untuk membuka bisnis sendiri
		Niat untuk keluar atau mengundurkan diri	• Ingin meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat • Menyiapkan surat pengunduran diri jika diperlukan
3	<i>Stress Kerja</i>	Tuntutan Tugas	• Kesulitan saat melakukan pekerjaan • Target yang diberikan terlalu tinggi
		Tuntutan Peran	• Adanya tekanan dari atasan saat melakukan pekerjaan
		Tuntutan Rekan Kerja	• Rekan kerja tidak mau menambah teman baru • Sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja
		Struktur Organisasi	• <i>Jobdesk</i> yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan • Sering melakukan <i>double job</i>
		Gaya kepemimpinan	• Pimpinan kurang memberikan arahan dalam bekerja • Pimpinan selalu mengawasi dan membuat karyawan merasa tegang

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1 Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil uji coba dianalisis dengan bantuan computer seri program statistic (IBM

SPSS 22).

Untuk uji validitas yang berupa angket, dianalisis dengan menggunakan rumus product moment dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi X dan Y
 N = jumlah subyek
 $\sum XY$ = jumlah produk dari X dan Y
 $\sum X$ = jumlah nilai X
 $\sum Y$ = jumlah nilai Y

Menurut Sugiyono (2019) Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk menyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid. Penggunaan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan *IBM SPSS 22.0 for windows*. Indeks pengukuran reliabilitas angket menurut Khairinal (2016) yaitu:

1. Jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna.
2. Jika α antar 0.70-0.90 maka reliabilitas tinggi.
3. Jika α 0.50-0.70 maka reliabilitas moderat.

4. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah.
5. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui beberapa penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Hal ini agar model regresi bersifat BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimated). Asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yaitu: Uji Normalitas, Multikolineritas, Autokorelasi, dan Heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data residual berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data residual tidak berdistribusi normal, jika signifikansi $< 0,05$.

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas multikolineritas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan angka tolerance $> 0,1$. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,1$, maka

terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Dengan asumsi jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0.05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2018). Autokorelasi terjadi karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Uji autokorelasi dilakukan dengan metode Durbin Watson (DW). Menurut Ghozali (2018) dasar penentuan ada atau tidaknya kasus autokorelasi didasari oleh kaidah berikut:

- 1) $0 < d < d_l =$ ada autokorelasi positif
- 2) $d_l \leq d \leq d_u =$ tidak ada autokorelasi positif
- 3) $4 - d_l < d < 4 =$ ada autokorelasi negatif
- 4) $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l =$ tidak ada autokorelasi negatif
- 5) $d_u < d < 4 - d_u =$ tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

3.5.3 Analisis Regresi Linier

Teknik regresi ini dipakai peneliti dikarenakan menggunakan di atas 1 variabel. Adapun penggunaannya ialah 1 variabel terikat yang mendapat pengaruh dari lebih dari jumlah variabel bebas yang dipakai.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_z + \varepsilon$$

Dengan :

Parameter I

Y = *Turnover Intention*

β_0, β_1 dan β_2 = Parameter regresi]

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Beban Kerja

ε = Galat/eror (peubah acak)

Parameter II

Y = Stress kerja

β_0, β_1 dan β_2 = Parameter regresi]

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Beban Kerja

ε = Galat/eror (peubah acak)

3.5.4 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

Pengujian menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka dikatakan signifikan. Harus dilihat terlebih dahulu nilai koefisien regresinya, jika arahnya sesuai dengan arah hipotesis maka dapat dikatakan H_a diterima.
- 2) Jika nilai sig. $> 0,05$ maka dikatakan tidak signifikan. Artinya H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen (Perilaku belanja online dan pengalaman pelanggan) terhadap variabel dependen (Kepuasan Konsumen). Pada penelitian ini uji F dicari dengan bantuan *IBM SPSS 22.0 for windows*.

Kriteria uji F adalah sebagai berikut:

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi dapat menerangkan variabel terikat secara bersama-sama.

Sebaliknya bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak .

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan seberapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persen

(%). Untuk menguji Koefisien determinasi dilakukan dengan *IBM SPSS 22.0 for windows*. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen bisa menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi keseluruhan (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan.

3.3.5 Uji Sobel Test

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui hasil mediasi antar variabel oksigen dengan variabel endogen. Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen (Oksigen) dengan variabel dependen (Endogen) (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel Stress Kerja mampu menjadi variabel mediasi antar Pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan. Uji sobel test menggunakan *Calculation For The Sobel Test* dengan analisis jika p-value < taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan. Rumus uji sobel adalah sebagai berikut ini :

$$s_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Keterangan :

sab : besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a : jalur variabel independen (X) dengan variabel mediasi (Y1)

b : jalur variabel mediasi (Y1) dengan variabel dependen (Y2) s_a : standar error koefisien a

s_b : standar error koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut ini :

$$t = \frac{b}{s_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai, jika t hitung > nilai t table yaitu 1,96, maka dapat di disimpulkan pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel menjadi kurang konservatif



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Indonesia. Hasil pengumpulan data dengan kuisisioner disebar menggunakan *google form* Hasil penyebaran kuisisioner dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1. Hasil Penyebaran Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	115
Kuesioner yang kembali	100
Kuisisioner yang dapat diolah	100

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan jumlah sample yang diperoleh yakni sebesar 100 pegawai Bank Indonesia, dapat dipaparkan karakteristik dari responden yang berkaitan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Dimensi	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	64	64%
		Perempuan	36	36%
		Total	100	100%
2	Usia	20 – 30 tahun	35	35%
		31 – 40 tahun	49	49%
		41 – 50 tahun	16	16%
		Total	100	100%
3	Pendidikan	D3	3	3%
		S1	72	72%
		S2	25	25%
		Total	100	100%
4	Lama Bekerja	1 – 3 Tahun	25	25%

No	Karakteristik	Dimensi	Jumlah	Presentase
	4 – 6 Tahun		37	37%
	7 – 9 Tahun		38	38%
	Total		100	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebanyak 64% pegawai Bank

Indonesia adalah laki-laki, hal ini menjelaskan bahwa tugas seorang lelaki sebagai kepala keluarga penyedia kebutuhan keluarga. Karakteristik usia menunjukkan bahwa 49% pegawai Bank Indonesia berusia 31 - 40 tahun, yang merupakan usia produktif. Karakteristik pendidikan menunjukkan bahwa paling banyak responden dengan pendidikan S1 dengan persentase 72%, ini menjelaskan bahwa sebagian besar pegawai Bank Indonesia memiliki pendidikan yang tinggi. Data mengenai lama bekerja memperlihatkan bahwa 38% telah menggunakan bekerja selama 7-9 tahun, hal ini mengidentifikasi bahwa responden merupakan pegawai yang sudah lama bekerja di Bank Indonesia.

4.1.2. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dimaksudkan untuk menerjemahkan tanggapan responden berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari jawaban 100 responden terhadap indikator pengukur tiap variabel (beban kerja, stress kerja dan *turnover intention*) menggunakan analisis indeks dengan rumus (Ferdinan, 2019):

$$\text{Nilai indeks} = (\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) / 5$$

Keterangan:

- F1 : Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner
- F2 : Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner
- F3 : Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

F4 : Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

F5 : Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variable, maka didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* (Ferdinan, 2019).

$$\text{Batas atas} : (\%F \times 5) / 5 = (100 \times 5) / 5 = 100$$

$$\text{Batas bawah} : (\%F \times 1) / 5 = (100 \times 1) / 5 = 20$$

$$\text{Rentang} : 100 - 20 = 80$$

$$\text{Interval} : 80 / 3 = 26,7$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat digunakan sebagai daftar interpretasi indeks berikut (Ferdinan, 2019):

$$\text{Rendah} : 20 - 46,7$$

$$\text{Sedang} : 46,8 - 73,5$$

$$\text{Tinggi} : 73,6 - 100$$

Analisis deskriptif tiap variabel (beban kerja, stress kerja dan *turnover intention*) secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Beban Kerja

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Beban Kerja

Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Nilai Indeks (Kategori)
Merasa terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan	1	16	26	25	32	74,20 (Tinggi)
Merasa tidak mampu untuk melakukan pekerjaan karena tidak	1	16	20	43	20	73,00 (Sedang)

Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Nilai Indeks (Kategori)
sesuai dengan kemampuan						
Merasa tidak bisa bekerja sesuai target yang diberikan	2	16	22	37	23	72,60 (Sedang)
Selalu lembur karena belum menyelesaikan pekerjaan	2	21	19	34	24	71,40 (Sedang)
Merasa bingung ketika pekerjaan menumpuk	1	17	25	39	18	71,20 (Sedang)
Sering marah dan emosional ketika tidak bisa mengerjakan pekerjaan tepat waktu	3	14	22	31	30	74,19 (Tinggi)
Rata-rata						72,77 (Sedang)

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai beban kerja memiliki nilai indeks rata-rata 72,77 yang menandakan bahwa pegawai Bank Indonesia memiliki beban kerja yang sedang. Tanggapan responden terkait beban psikologis menjadi indikator terendah dengan nilai indeks sebesar 71,20 (sedang). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bank Indonesia cukup merasa bingung ketika pekerjaan menumpuk. Kemudian tanggapan mengenai beban mental memperoleh nilai indeks 74,20 (tinggi) menjadi indikator tertinggi dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia merasa terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

2. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Stres Kerja

Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Nilai Indeks (Kategori)
Kesulitan saat melakukan pekerjaan	2	19	28	36	15	68,60 (Sedang)
target yang diberikan terlalu tinggi	3	23	19	38	17	68,60 (Sedang)

Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Nilai Indeks (Kategori)
Adanya tekanan dari atasan saat melakukan pekerjaan	1	23	31	34	11	66,20 (Sedang)
Rekan kerja tidak mau menambah teman baru	3	23	14	37	23	70,80 (Sedang)
sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	5	24	18	32	21	68,00 (Sedang)
<i>Jobdesk</i> yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan	2	22	18	39	19	70,20 (Sedang)
sering melakukan <i>double job</i>		19	21	32	28	73,80 (Tinggi)
Pimpinan kurang memberikan arahan dalam bekerja	2	18	26	26	28	72,00 (Sedang)
Pimpinan selalu mengawasi dan membuat karyawan merasa tegang	2	24	20	37	17	68,60 (Sedang)
Rata-rata						70,57 (Sedang)

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai stres kerja memiliki nilai indeks rata-rata 70,57 yang menandakan bahwa pegawai Bank Indonesia memiliki stres kerja yang sedang. Tanggapan responden terkait tuntutan peran menjadi indikator terendah dengan nilai indeks sebesar 66,20 (sedang). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia merasa saat melakukan pekerjaan cukup mendapatkan tekanan dari atasan. Kemudian tanggapan mengenai struktur organisasi memperoleh nilai indeks 73,8 (tinggi) menjadi indikator tertinggi dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia sering melakukan *double job*.

3. Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Nilai Indeks (Kategori)
Memikirkan cara untuk pindah dari perusahaan	1	14	25	34	26	74,00 (Tinggi)
Senang ketika ada peluang untuk pindah ke tempat lain	1	17	26	37	19	71,20 (Sedang)
Mencari informasi mengenai lowongan kerja yang sesuai di tempat lain	1	15	20	38	26	74,60 (Tinggi)
Sering berpikir untuk membuka bisnis sendiri	1	14	25	33	27	74,20 (Tinggi)
Ingin meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat		11	27	36	26	75,40 (Tinggi)
Menyiapkan surat pengunduran diri jika diperlukan	3	11	29	38	19	71,80 (Sedang)
Rata-rata						73,53 (Sedang)

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *turnover intention* memiliki nilai indeks rata-rata 73,53 yang menandakan bahwa pegawai Bank Indonesia memiliki *turnover intention* yang sedang. Tanggapan responden terkait berfikir keluar dari organisasi menjadi indikator terendah dengan nilai indeks sebesar 71,20 (sedang). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia cukup senang ketika ada peluang untuk pindah ke tempat lain. Kemudian tanggapan mengenai niat untuk keluar atau mengundurkan diri memperoleh nilai indeks 75,4 (tinggi) menjadi indikator tertinggi dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia ingin meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat.

4.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kualitas instrumen penelitian, seperti kuesioner atau alat ukur lainnya, untuk memastikan bahwa instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang akurat (valid) dan konsisten (reliabel).

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam sebuah penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini berbantu program SPSS. Jika hasil output p-value (sig) < 0,05 menunjukkan hasil yang signifikan, maka indikator dapat dikatakan valid dengan melihat hasil *corrected item-total correlation* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Validitas Data

Variabel	Indikator	Corelation	pvalue (sig)	Keputusan
Beban Kerja	BK1	,941	,000	Valid
	BK2	,897	,000	Valid
	BK3	,919	,000	Valid
	BK4	,940	,000	Valid
	BK5	,885	,000	Valid
	BK6	,909	,000	Valid
Stres Kerja	SK1	,880	,000	Valid
	SK2	,925	,000	Valid
	SK3	,858	,000	Valid
	SK4	,924	,000	Valid
	SK5	,913	,000	Valid
	SK6	,938	,000	Valid
	SK7	,924	,000	Valid
	SK8	,906	,000	Valid
	SK9	,907	,000	Valid
Turnover Intention	TI1	,900	,000	Valid
	TI2	,877	,000	Valid
	TI3	,913	,000	Valid
	TI4	,892	,000	Valid
	TI5	,916	,000	Valid
	TI6	,569	,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel beban kerja, stress kerja dan *turnover intention* memiliki nilai *pvalue* < 0,05. Artinya seluruh item pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga soal angket dapat dilanjutkan menjadi instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Santoso, 2019). Hasil uji Reliabilitas Sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Data

Variabel	Indikator	Cronbach's alpha	Keputusan
Beban Kerja	BK1	,950	Reliabel
	BK2	,956	Reliabel
	BK3	,953	Reliabel
	BK4	,950	Reliabel
	BK5	,958	Reliabel
	BK6	,955	Reliabel
Stres Kerja	SK1	,971	Reliabel
	SK2	,969	Reliabel
	SK3	,973	Reliabel
	SK4	,969	Reliabel
	SK5	,970	Reliabel
	SK6	,968	Reliabel
	SK7	,969	Reliabel
	SK8	,970	Reliabel
	SK9	,970	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	TI1	,894	Reliabel
	TI2	,898	Reliabel
	TI3	,895	Reliabel

Variabel	Indikator	<i>Cronbach's alpha</i>	Keputusan
	TI4	,895	Reliabel
	TI5	,891	Reliabel
	TI6	,951	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh itm pertanyaan lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa jawaban responden terhadap kuesioner terkait variabel beban kerja, stress kerja dan *turnover intention* dalam penelitian ini dinyatakan reliabel/konsisten.

4.1.4. Hasil Uji Prasyarat

Analisis uji prasyarat dimaksudkan sebagai uji persyaratan untuk menggunakan analisis regresi linier sebelum data dianalisis. Pengujian persyaratan yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinieritas, heterokedasitas dan autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dipergunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Pengujian normalitas menggunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas model 1 dan model 2 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Uji Normalitas Model 1

No	Model	<i>Pvalue</i>	Keputusan
1	$SK = b_1 BK + e_1$	0,069	Normal

Berdasarkan tabel uji normalitas model 1 diatas, didapatkan nilai *pvalue* (sig) sebesar $0,069 > \alpha$ (0.05), artinya persebaran data pada model 1 yaitu variabel beban kerja (X) dengan stress kerja (Y_1) berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Uji Normalitas Model 2

No	Model	<i>Pvalue</i>	Keputusan
1	$TI = b_1 BK + b_2 SK + e_2$	0,325	Normal

Berdasarkan tabel uji normalitas model 2 diatas, didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,325 > \alpha (0.05)$, artinya persebaran data pada model 2 yaitu variabel beban kerja (X), stress kerja (Y_1) dengan *turnover intention* (Y_2) berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi berganda dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF dibawah 10 maka model tersebut bebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keputusan
$TI = b_1 BK + b_2 SK + e_2$	Beban Kerja	,242	4,130	Tidak Multikolinieritas
	Stres Kerja	,242	4,130	Tidak Multikolinieritas

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance semua variabel $> 0,1$. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

3. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas dan jika berbeda disebut heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas. adapun hasil uji heterokedasitas Glejser ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11 Uji Heterokedasitas

Model	Variabel	<i>pvalue</i>	Keputusan
$TI = b_1 BK + b_2 SK + e_2$	Beban Kerja	,636	Tidak Heterokedasitas
	Stres Kerja	,802	Tidak Heterokedasitas

Berdasarkan data hasil uji heterokedasitas diatas dapat diartikan bahwa didalam analisis regresi tidak terdapat gejala heterokedasitas, hasil menunjukkan nilai *pvalue* (sig) pada masing-masing variabel $> 0,05$.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan atau korelasi antara data observasi pada suatu periode dengan data observasi pada periode sebelumnya dalam analisis regresi. Pendeteksian dilakukan dengan menggunakan uji durbin watson dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Heterokedasitas

Model	item	nilai	Keputusan
$TI = b_1 BK + b_2 SK + e_2$	d	2,035	Tidak terjadi autokorelasi
	du	1,7152	
	dl	1,6337	
	4-du	2,2848	
	4-dl	2,3664	

Menurut (Ghozali, 2016) Uji Durbin Watson, nilai d sebesar 2,035 dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi 5%, jumlah sampel 100 (n) dan jumlah sampel independen 2 ($k=2$). Hasil statistik menunjukkan bahwa nilai d lebih besar dari batas atas (du) 1,7152 serta lebih kecil dari ($4-du = 2,2848$), $1,7152 < 2,035 < 2,2848$; sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi ini tidak ada autokorelasi positif maupun negatif berdasarkan tabel Durbin Watson. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi, sehingga model regresi layak digunakan.

4.1.5. Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, atau sejauh mana kontribusi variabel mempengaruhi variabel dependen. Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase (%) pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

No	Model Regresi	Koefisien R^2	Koefisien R^2 (%)
1	Model 1 Beban Kerja -> Stres Kerja	,758	75,8%
2	Model 2 Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i> Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	,746	74,6%

Tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi (R^2) pada model 1 sebesar 0,758 ini berarti kontribusi variabel beban kerja mempengaruhi variabel stress kerja sebesar 75,8% sedangkan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi variabel lain di luar model. Pada model 2 menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,746 yang berarti kontribusi variabel beban kerja dan stress kerja mempengaruhi variabel *turnover intention* sebesar 74,6% sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi variabel lain di luar model.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen:

Tabel 4.13 Hasil Uji F

Model Regresi	F _{hitung}	Sig (F)	Keterangan
BK -> TI SK -> TI	142,751	0,000	Secara bersama-sama variabel independent mempengaruhi variabel dependen

Berdasarkan uji pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 142,751 > F_{tabel} sebesar 3,09 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Hasil ini memiliki arti bahwa variabel bebas (beban kerja dan stres kerja) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Uji Regresi

Hasil uji regresi pada penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14 Model Regresi

No	Regresi	Beta	B	SE	T _{hitung}	Pvalue
1	Model 1: BK-> SK	,871	1,325	0,076	17,514	0,000
	Model 2:					
2	BK -> TI	,231	,202	0,091	2,225	0,028
	SK -> TI	,655	,376	0,060	6,305	0,000

Dari tabel 4.14 model regresi di atas maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan Model Regresi 1:

Model regresi pertama yaitu mengukur hubungan antara stress kerja (SK) dengan beban kerja (BK)

$$SK = 0,871 BK + e$$

Berdasarkan persamaan regresi pada model 1 tersebut dapat menunjukkan bahwa koefisien regresi beban kerja (X) sebesar 0,871 mengandung arti bahwa setiap ada kenaikan beban kerja (X) maka dapat meningkatkan stress kerja (Y₁). Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja.

Persamaan Model Regresi 2:

Model regresi kedua yaitu mengukur hubungan antara *turnover intention* (TI) dengan beban kerja (BK) dan Stres Kerja (SK)

$$TI = 0,231 BK + 0,655 SK + e_2$$

Berdasarkan persamaan regresi pada model 2 tersebut menunjukkan bahwa:

- a. Koefisien regresi beban kerja (X) sebesar 0,231 mengandung arti bahwa setiap ada kenaikan beban kerja (X) maka akan meningkatkan *turnover*

intention (Y_2). Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

- b. Koefisien regresi stress kerja (Y_1) sebesar 0,655 mengandung arti bahwa setiap ada kenaikan stress kerja (Y_1) maka akan meningkatkan *turnover intention* (Y_2). Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

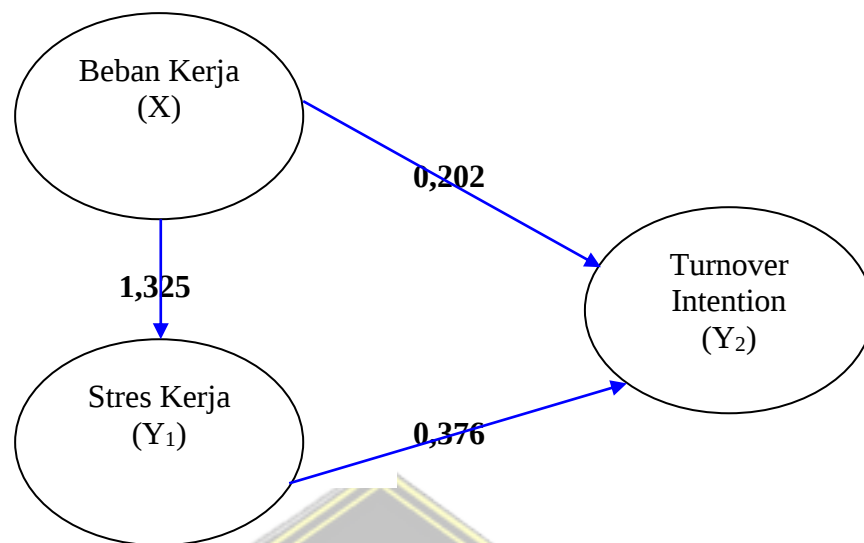
4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan melalui uji t dengan cara dibandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat prosentase signifikansi sebesar 5 % atau $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji T pada masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Beban kerja (X) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 17,514 > t_{tabel} 1,98447 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap stress kerja (Y_1).
- b. Beban kerja (X) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,225 > t_{tabel} 1,98472 dan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$, hal ini berarti bahwa beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y_2).
- c. stress kerja (Y_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6,305 > t_{tabel} 1,98472 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa stress kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y_2).

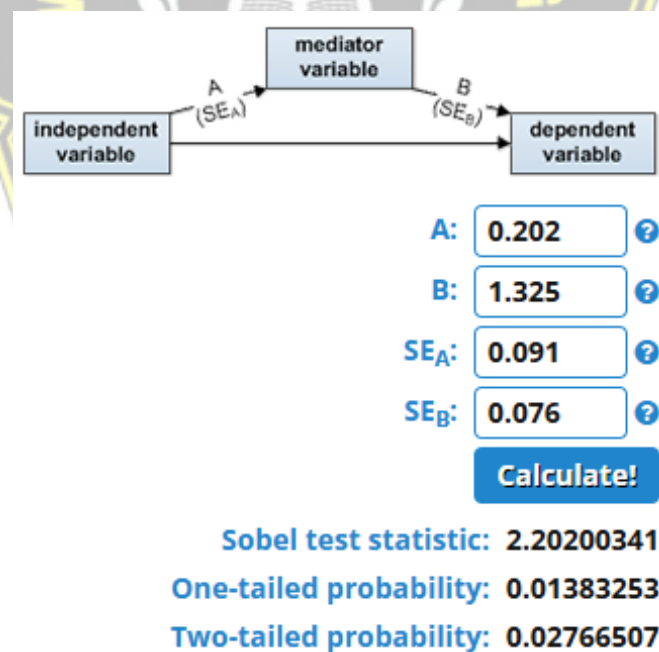
5. Uji Sobel

Berdasarkan tabel 4.14 maka menghasilkan model analisis jalur seperti dibawah ini



Gambar 4.1. Struktur Analisis Jalur

Hasil pengujian stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* berbantu program *Sobel test Calculator* dapat disajikan pada gambar berikut:



Gambar 4.2 *Sobel Test* Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai sobel statistik sebesar $2,202 > 1,96$ dan nilai *pvalue* sebesar $0,027 < 0,05$ dengan tingkat signifikansi 5%, hasil tersebut membuktikan bahwa stress kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap stress kerja (Y_1), dengan nilai t_{hitung} sebesar $17,514 > t_{tabel} 1,98447$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dialami seseorang karyawan, semakin besar pula stres kerja yang dirasakannya. Sebaliknya, jika beban kerja berkurang, stres kerja juga cenderung menurun. Sejalan dengan penelitian oleh Fikri dan Wahyudi (2024); Wirawan (2022); Raharja dan Heryanda (2021); Hermanto, Utami dan Indrayani (2022), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada seseorang dan harus di selesaikan tepat waktu dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian dan waktu yang tersedia (Raharja & Heryanda, 2021). Tinggi rendahnya beban kerja yang dirasakan individu sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Hart dan Staveland (2018) mengenai beban kerja, yaitu sesuatu yang timbul dari hubungan

antara tuntutan tugas, lingkungan tempat bekerja, keahlian, perilaku, dan persepsi individu. Jika karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka hal tersebut tidak akan menjadi beban demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak bisa menyelesaikan tepat waktu sesuai target maka akan menjadi beban.

Beban kerja yang berlebihan, seperti tenggat waktu yang terlalu ketat atau volume pekerjaan yang tidak realistis, dapat menyebabkan karyawan merasa kewalahan, tertekan, dan stres. Stres kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, kesehatan fisik dan mental, serta kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori Suryaningrum (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, penyebab stres dalam pekerjaan yaitu memiliki beban kerja yang berlebihan, kualitas pengawasan yang kurang proporsional, merasa tertekan atau adanya desakan waktu, wewenang yang tidak mencukupi, dan konflik antar pribadi yang dirasakan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara beban kerja dengan stres kerja, seperti penelitian dari Safitri (2020) yang mengungkap hubungan beban kerja dengan stres kerja. Lebih lanjut, penelitian tersebut menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan, baik yang berasal dari dalam atau luar pekerjaan, tuntutan tugas yang terlalu banyak dan beban kerja yang berlebihan mampu menyebabkan individu merasakan stres kerja. Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Sari dan Rayni

(2020) yang menemukan adanya hubungan beban kerja dengan stres kerja. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan akan memicu timbulnya stres kerja. Untuk mengurangi stres kerja, penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja karyawan dengan baik, memberikan dukungan yang memadai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Fikri & Wahyudi, 2024).

2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y_2), dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,225 > t_{tabel} 1,98472 dan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0.05$. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Sesuai dengan penelitian oleh Wulandari, Meutia dan Dewi (2024) ; Ayuningrum dan Surya (2024); Afifi et al (2024), bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Beban kerja adalah kapasitas individu pekerja dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja tersebut, serta pandangan subjektif individu tersebut mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Wilda, 2018). Banyak dari karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi. Kondisi karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, upah

yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas, tidak adanya jaminan sosial dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan begitu tinggi merupakan penyebab utama timbulnya intensi turnover (Ponganan, 2019).

Beban kerja yang tinggi dapat membuat karyawan tertekan dalam bekerja sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, menimbulkan rasa bosan dan rasa tidak puas terhadap perusahaan sehingga terjadinya keinginan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan yang baru (Chaerunisa et al, 2024). Selain itu, Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain (Faturrahman et al, 2020). Jika stres kerja dan beban kerja semakin tinggi maka keinginan karyawan untuk keluar (intensi turnover) juga akan meningkat (Chaerunisa et al, 2024).

Ketika perusahaan meningkatkan beban kerja karyawannya maka karyawan akan merasa burnout dan merasa tidak nyaman berada di lingkungan perusahaan, sehingga mereka akan berminat untuk keluar dari perusahaan tersebut (Afifi et al, 2024). Beban kerja yang tinggi juga dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan atau tidak memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi. Jika karyawan merasa tidak mampu mengatasi beban kerja yang tinggi, mereka mungkin mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan beban kerja yang lebih seimbang atau dukungan yang lebih baik

(Ayuningrum & Surya, 2024). Penelitian juga dilakukan oleh Fuhasari (2016) menunjukkan bahwa intensi turnover dipengaruhi oleh beban kerja dan menunjukkan hubungan yang positif. Turnover yang terjadi di perusahaan ini dikarenakan adanya beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu banyak.

3. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y_2), dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,305 > t_{tabel} 1,98472 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Serujuk dengan penelitian oleh Hisbih, Fitriani dan Supriatna (2023); Iksan dan Sari (2022); Apriliani dan Susanti (2024), bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Stres merupakan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan (Robbins and Judge, 2017) dalam hal ini lingkungan yang dimaksud adalah tempat kerja. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan seperti tekanan di tempat kerja yang menciptakan perasaan tidak menyenangkan seperti kelelahan, mudah emosi, gelisah, dan lain sebagainya. Karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami tekanan berat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Stres kerja yang dialami di tempat kerja dapat memicu

keinginan karyawan untuk meninggalkan tempatnya bekerja (De Clercq et al., 2020). Sesuai dengan penelitian oleh Ahmad et al. (2017) hasil dalam penelitiannya menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki niat yang tinggi untuk berhenti dari pekerjaannya.

Seseorang yang mengalami stress merasa tidak nyaman dan tidak fokus saat bekerja, akibatnya seseorang tidak mampu mengendalikan diri dan mudah untuk emosi (Mahesa & Asy'ari, 2022). Tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka akan tinggi pula niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan emosional, penurunan kinerja, dan bahkan masalah kesehatan fisik dan mental, yang semuanya dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan berhenti (Apriliani dan Susanti, 2024),.

Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2019). Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Dengan mengurangi tingkat stress seorang karyawan dan menjaga hubungan baik antar atasan, karyawan dan perusahaan pasti akan mengurangi tingkat stres karyawan dengan demikian tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai (Daniel, 2023).

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi

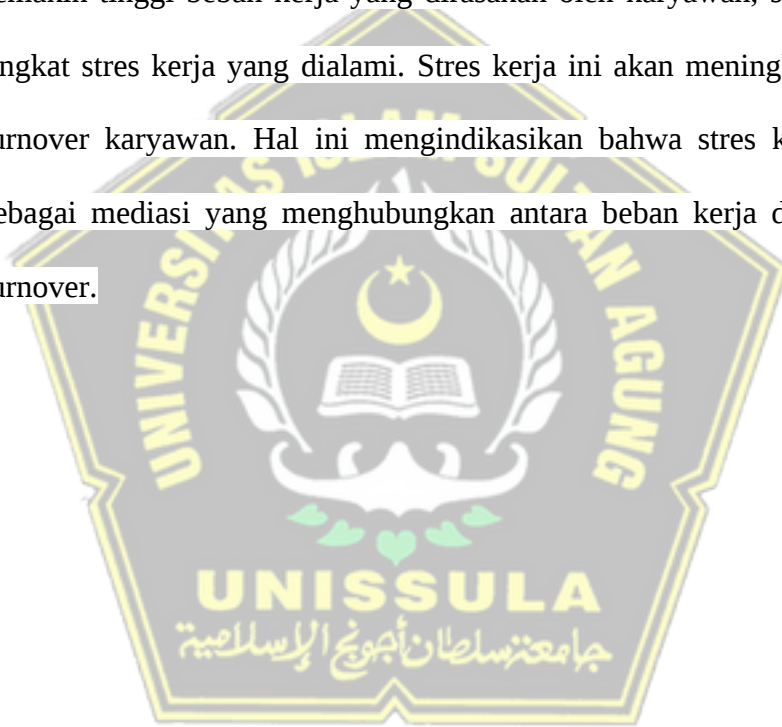
Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, dengan hasil perhitungan nilai sobel statistik sebesar $2,202 > 1,96$ dan nilai *pvalue* sebesar $0,027 < 0,05$. Artinya beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk memiliki niat berhenti lebih tinggi. Hasil ini searah dengan hasil penelitian terdahulu, seperti penelitian oleh Agustin (2022); Sari, Setiawan dan Esterina (2025); Sari, Setyawati & Setyowati, (2021); Oktaviani dan Pantawis (2024), menunjukkan bahwa terdapat beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stress kerja sebagai variabel mediasi.

Beban kerja yang berat dapat memicu kelelahan dan stres di lingkungan kerja, yang kemudian berpengaruh pada intensi turnover atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Oktafiani & Pantawis, 2024). Beban kerja yang berlebihan, suasana kerja yang tidak mendukung, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta konflik pekerjaan adalah beberapa faktor yang dapat memicu stres kerja dan pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*. Suasana kerja yang kurang mendukung seperti tekanan yang sering dialami karyawan, beban tugas yang berlebihan atau terlalu ringan, serta ketidakjelasan dalam peran yang harus dijalani, dapat menyebabkan individu mengalami stres karena merasa tertekan (Asih et al, 2018).

Ketika karyawan mengalami beban kerja yang tinggi, hal ini dapat memicu stres kerja. Ketika karyawan mengalami stres yang berkepanjangan, mereka cenderung mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih seimbang dan tidak terlalu membebani. Fenomena ini memperkuat temuan bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan intensi turnover, di mana semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja yang kemudian mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Setyawati & Setyawati, 2021). Stres kerja kemudian dapat menjadi faktor utama yang mengarah pada peningkatan turnover intention, di mana karyawan merasa terdorong untuk mencari alternatif pekerjaan lain karena ketidaknyamanan atau ketidakpuasan yang muncul akibat stres yang berkepanjangan (Wanboko et al., 2023).

Stres kerja, yang muncul akibat beban kerja yang tinggi, bertindak sebagai variabel perantara yang memperkuat hubungan antara beban kerja dan turnover intention. Ketika karyawan mengalami stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berat, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih rendah, kepuasan kerja yang menurun, dan pada akhirnya meningkatkan niat untuk berhenti. beban kerja yang berlebihan, baik secara kuantitas maupun kualitas, dapat membuat karyawan merasa kewalahan dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Setyawati et al., 2021). Hal ini dapat memicu stres kerja dan pada akhirnya meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain

Didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wanboko et al., 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention yang dimediasi oleh stres kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention yang dimediasi oleh stres kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami. Stres kerja ini akan meningkatkan intensi turnover karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja berperan sebagai mediasi yang menghubungkan antara beban kerja dengan intensi turnover.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan beberapa kajian analisa dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, dengan nilai t_{hitung} sebesar $17,514 > t_{tabel} 1,98447$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dialami seseorang karyawan, semakin besar pula stres kerja yang dirasakannya. Sebaliknya, jika beban kerja berkurang, stres kerja juga cenderung menurun
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,225 > t_{tabel} 1,98472$ dan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan.
3. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,305 > t_{tabel} 1,98472$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka
4. Stress kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, dengan hasil perhitungan nilai sobel statistik sebesar $2,202 > 1,96$ dan nilai *pvalue* sebesar $0,027 < 0,05$. Artinya beban kerja yang tinggi dapat

meningkatkan stres kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk memiliki niat berhenti lebih tinggi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *google form* sebagai media penyebaran kuesioner, sehingga memiliki kendala *feedback* dari responden yang lama, untuk penelitian kedepannya bisa melakukan *follow up* agar kuesioner bisa diisi dengan segera
2. Penelitian ini dilakukan dilaksanakan di Bank Indonesia, sehingga tidak bisa mewakili populasi

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada laporan ini. Kemudian terdapat beberapa saran diantaranya adalah:

1. Beban Kerja

- a. Perusahaan disarankan untuk mengatur pengelolaan beban kerja untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan seperti prioritas tugas, manajemen waktu, komunikasi yang efektif, istirahat yang cukup, dan dukungan dari perusahaan.
- b. Perusahaan hendaknya dapat mengelola beban kerja sesuai dengan kapasitas, kemampuan dan karyawan yang mengacu pada undang undang perlindungan tenaga kerja.

- c. Pekerjaan yang sulit dan memiliki tingkat kerumitan yang tinggi agar lebih diprioritas kepada pegawai yang memiliki kompetensi tinggi.

2. Stres Kerja

- a. Perusahaan disarankan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan dukungan psikologis, dan menerapkan kebijakan yang adil.
- b. Perusahaan juga perlu memastikan beban kerja yang seimbang, memberikan pelatihan manajemen waktu, dan mendorong gaya hidup sehat guna meminimalisis stres kerja karyawan.
- c. Perusahaan perlu mempertimbangkan kompensasi non finansial untuk mengurangi stress kerja seperti liburan pegawai, atau sejenisnya.

3. *Turnover Intention*

- a. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja, perbaikan komunikasi, pengembangan karir, dan pengakuan atas kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kesehatan mental karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
- b. Perusahaan perlu meminimalisir kejadian *turnover intention* para pegawai dengan cara menciptakan atmosfer kerja yang nyaman dan sehat sehingga karyawan merasa senang di lingkungan kerja.
- c. Perusahaan perlu menjalin hubungan yang akrab dan kekeluargaan dengan pegawai, sehingga terciptakan hubungan yang baik dan saling menguatkan dalam kerja.

4. Penelitian Selanjutnya

- a. Untuk penelitian selanjutnya agar bisa dikembangkan lagi untuk penelitian selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian sejenis pada industri yang berbeda dan menambahkan variabel lain serta dengan jumlah sampel yang lebih banyak.
- b. Penelitian selanjut bisa memasukan variabel lain yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdou, A. H., Khalil, A. H., Mahmoud, H. M., ELsaed, M. A., & Elsaed, A. A. (2022). The Impact of Hospitality Work Environment on Employees' Turnover Intentions During COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Aditya, O. M., Muslih, b., & Meilina, R. (2021). Analisis dampak stress kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Arta Boga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6, 39-54.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afrianti, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan J&T Ekspres Cabang Kota Sungai Penuh Selama. *Journal on Education*, 5, 1442-1450.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO. *Jurnal Emba*, 7, 2811-2820.
- Budiarsa, K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama, Cetakan Pertama)*. Yogyakarta.
- Daffa, M. T., Suwarsi, S., & Firdaus, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Pada PT X. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3, 602-611.
- Dafinci, W. O., Meeliani, & Kananlua, P. S. (2020). Stres Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *The Manager Review*, 33-51.
- Dewi, N. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2, 104-110.
- Dhananjaya, I. B., & Dewi, I. G. (2019). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KOPERASI ASADANA SEMESTA DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 1346-1373.
- Faturrahman, Parminto, a., & Irwansyah. (2020). ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK LOAD AND WORK ENVIRONMENT

- TURNOVER INTENTION. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4, 1-15.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakro, T. H., Jhatial, A. A., & Chandio, J. A. (2022). EXPLORING THE INFLUENCE OF WORK OVERLOAD AND JOB STRESS ON EMPLOYEES. *Gomal University Journal of Research*, 38(2), 193-204.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor yang mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan ; Sebuah Tinjauan Literatur. *Jiana (Jurnal Ilmu ADMINISTRASI nEGARA)*, 16, 13-23.
- Irawati, R., & Carollina, D. (2017). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5, 53-58.
- Kamis, R., Sabuari, R., & Kamal, M. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Cakrawala, Management Business Journal*, 4, 757-773.
- Karomah. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI KONTRAK SEKOLAH X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17, 38-47.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Khairinal. (2016). *Menyusun : Proposal, Skripsi, Tesis & Disertasi*. Jambi : Salim Media.
- Kuncoro, A. B., & Suprpto, Y. L. (2022). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. VALDO SUMBER DAYA MANDIRI YOGYAKARTA. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1, 43-51.
- Kurniawaty, Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 877-886.
- Lu, Y., HU, X.-M., Huang, x. l., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L., . . . Hao, Y. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*.
- Mahesa, R., & Asy'ari, A. (2022). STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN PENJUALAN MOBIL PRODUK DAIHATSU OLEH PT. TRI MANDIRI SELARAS DI BATULICIN KABUPATEN TANAH BUMBU. *Kindai*, 18, 489-497.

- Mawadati, D., & Saputra, A. R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *forum Ekonomi*, 22, 18-26.
- Meriandayani, N., & Subudi, M. (2019). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KOPERASI PASAR SRINADI. *E-jurnal Manajemen*, 8, 6680-6699.
- Miligi, E., Alshutwi, S., & Alqahtani, M. (2019). The Impact of Work Stress on Turnover Intentions among Palliative Care Nurses in Saudi Arabia. *International Journal of Nursing*, 6, 84-88.
- Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 170-183.
- Nasution, M. I. (2017). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MEDICAL REPRESENTATIVE. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7, 407-428.
- Nursanti, T., Lianto, V., Venir, K., & Mardiyah, L. (2022). The Influence of Work Stress, Work Load and Work Environment on Turnover Intention Employees of PT Jayamandiri Cirebon. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomika*, 15, 25-32.
- Oktafiani, A. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). TURNOVER INTENTION(NIAT BERPINDAH) KARYAWAN BERDASARKAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2, 196-204.
- Poku, C. A., Donkor, E., & Naab, F. (2022). Impacts of Nursing Work Environment on Turnover Intentions: The Mediating Role of Burnout in Ghana. *Nursing Research and Practice*.
- Putri, N. D., & Islamuddin. (2022). Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt . Karya Sawitindo Mas. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 3, 87-98.
- Qureshi, M. I., Jamil, R. A., Mehwish, I., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., & Zaman, K. (2012). Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Archives Des Sciences*.
- Rahayuningsih. (2018). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN BTN SYARIAH KC SOLO. *Skripsi*, 1-135.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 8, 466-486.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.

- Sa'adah , S., & Prasetyo, A. (2018). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT INTERNUSA JAYA SEJAHTERA MERAUKE. *JRMB*, 13, 59-67.
- Saefullah, E., Listiawati, & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *AKADEMIKA*, 117-122.
- Soelton, M., Luiza, S., & Saratian , E. (2019). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 120, 120, 225-231.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Kadek, N., Sugianingrat, & Laksemini, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Nilacakra.
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, VII, 32-40.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syauqi , A., Abdurrahman, D., & Fredika, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pada PT Putra Mustika Prima Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6, 284-288.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16, 65-79.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Widodo, Z. D., Wijastuti, S., Adiyani, R., Husin, Darsono, D., & Zaliani, A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah Dan Umur Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9, 825-836.
- Wulansari, C., Subroto, B., & Mardiaty, E. (2021). The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor's Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, 6, 293-316.
- Yuli, A. G. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Pers.

- Afifi, Ni Nyoman Sawitri, Adi Wibowo Noor Fikri, Dewi Puspaningtyas Faeni, & Indah Rizki Maulia. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Global Cool. Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(2), 12–21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.354>.
- Ayuningrum, Ni Kadek Adelia; SURYA, Ida Bagus Ketut. Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, [S.l.], p. 1955-1964, sep. 2024. ISSN 2337-3067. Available at: <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/view/114978>>. Date accessed: 06 july 2025. doi: <https://doi.org/10.24843/EEB.2024.v13.i09.p17>.
- Fikri dan Wahyudi (2024). Pengaruh Beban Kerja, Work Life Balance dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan di PT Jamkrindo Cabang Kabupaten Tangerang). Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis Vol.2, No.4 Oktober 2024 e-ISSN: 2988-5035; p-ISSN: 2988-5043, Hal 242-250 DOI: <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1232>. Available Online at: <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Manuhara>.
- Hermanto, Utami dan Indrayani (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt.Infrastruktur Terbarukan Buana Plts Selong Lombok Timur. Jurnal Teknik dan Sains Fakultas Teknologi Lingkungan dan Mineral. Vol. 3, No. 2.
- Hisbih, T. A., Karmela Fitriani, L., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan, 4(03), 109–125. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.5701>.
- Iksan dan Sari (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Inventory control Pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Pekanbaru Sains Akuntansi dan Keuangan Vol. 1, No. 4, Oktober 2022, 277-287.
- Oktafiani, M., & Pantawis, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal). Jurnal Magisma, 12(2), 189–203.
- Sari, Setyawati & Setyawati, (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling Vol 11 No 2 Tahun 2025
Online ISSN: 3026-7889.

Suryaningrum, T. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Raharja dan Heryanda (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Bpbd Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 2, Bulan Oktober Tahun 2021 P-ISSN: 2476-8782.

Wirawan (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan) Sibatik Journal, vol. 1 NO.10 <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>. DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>.

Wulandari, Meutia dan Dewi (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. Manajemen Kreatif Jurnal Volume. 2 No. 3 Agustus 2024 E-ISSN : 2963-9654 dan P-ISSN : 2963-9638, Hal. 276-292 DOI : <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>. Available online at: <https://ejurnal.stietrianandra.ac.id/index.php/makreju>.

