

**PENGARUH *BEBAN KERJA* DAN *KELELAHAN KERJA*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *STRES KERJA*
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

Eka Yulianti

NIM : 30402200105

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *BEBAN KERJA* DAN *KELELAHAN KERJA* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *STRES KERJA* SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

Disusun Oleh:

Eka Yulianti

30402200105

Telah disetujui pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang
panitia ujian skripsi

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 31 Oktober 2025

Pembimbing,

UNISSULA
جامعة سلطان أحمد بن جليل الإسلامية



Prof. Dr. Mulyana, SE., M.Si.

NIDN: 0607056003

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**PENGARUH *BEBAN KERJA* DAN *KELELAHAN KERJA* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *STRES KERJA* SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

Disusun Oleh:

Eka Yulianti

30402200105

Semarang, 31 Oktober 2025

Pembimbing

Prof. Dr. Mulyana, SE., M.Si.

NIDN: 0607056003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen Tanggal 31 Oktober 2025

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Luthi Nurcholis, S.T.,S.E.,M.M

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Eka Yulianti

NIM 30402200105

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES * KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**, merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiat dengan cara yang tidak sesuai etika keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam peneliti ini.

Semarang, 31 Oktober 2025

Yang membuat pernyataan,



Eka Yulianti
NIM. 30402200105

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eka Yulianti

NIM : 30402200105

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : “PENGARUH *BEBAN KERJA* DAN *KELELAHAN KERJA* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *STRES KERJA* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*”. Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dikelola untuk kepentingan dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademik selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

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

Semarang, 31 Oktober 2025

Yang memberi pernyataan,



Eka Yulianti
NIM. 30402200105

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia- Nya, proposal skripsi yang berjudul “ **PENGARUH *BEBAN KERJA* DAN *KELELAHAN KERJA* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *STRES KERJA* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*” ini dapat disusun dengan baik. Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program sarjana di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.**

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mulyana, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk memberikan bimbingan, arahan, dan nasehat kepada penulis yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
2. Prof. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM selaku kepala program ilmu manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Kepada Bapak Wanto dan Ibu Yubaidah terima kasih yang selalu memberikan motivasi, doa, serta dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Kepada Adik-adik dan Keluarga besar saya terima kasih yang telah

mendukung selama proses penyusunan skripsi ini.

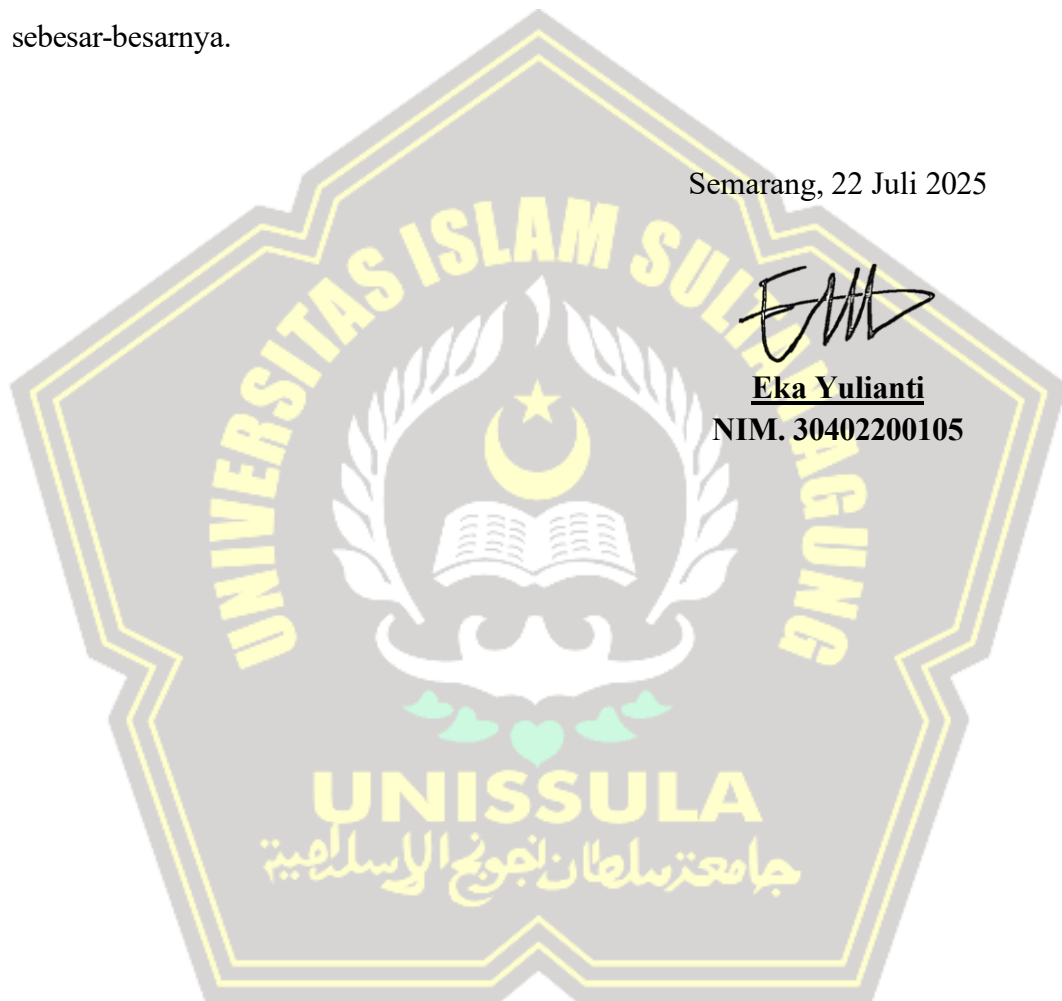
6. Teman-teman yang telah memberikan saran dalam penyusunan skripsi dan menjadi *support system* penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis berharap agar skripsi ini dapat membawa manfaat bagi penulis khususnya para pembaca. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Semarang, 22 Juli 2025



Eka Yulianti
NIM. 30402200105



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Divisi Digital H3i PT Indosat Tbk Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden yang diambil dengan teknik sampling jenuh karena populasi tergolong kecil dan dapat dijangkau seluruhnya. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya, stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja dan kelelahan kerja juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, stres kerja terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi beban dan kelelahan kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya manajemen PT Indosat Tbk dalam memperhatikan keseimbangan beban kerja, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk menekan tingkat stres dan *turnover intention*. Dengan pengelolaan stres kerja yang baik, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang produktif dan berkomitmen terhadap organisasi.

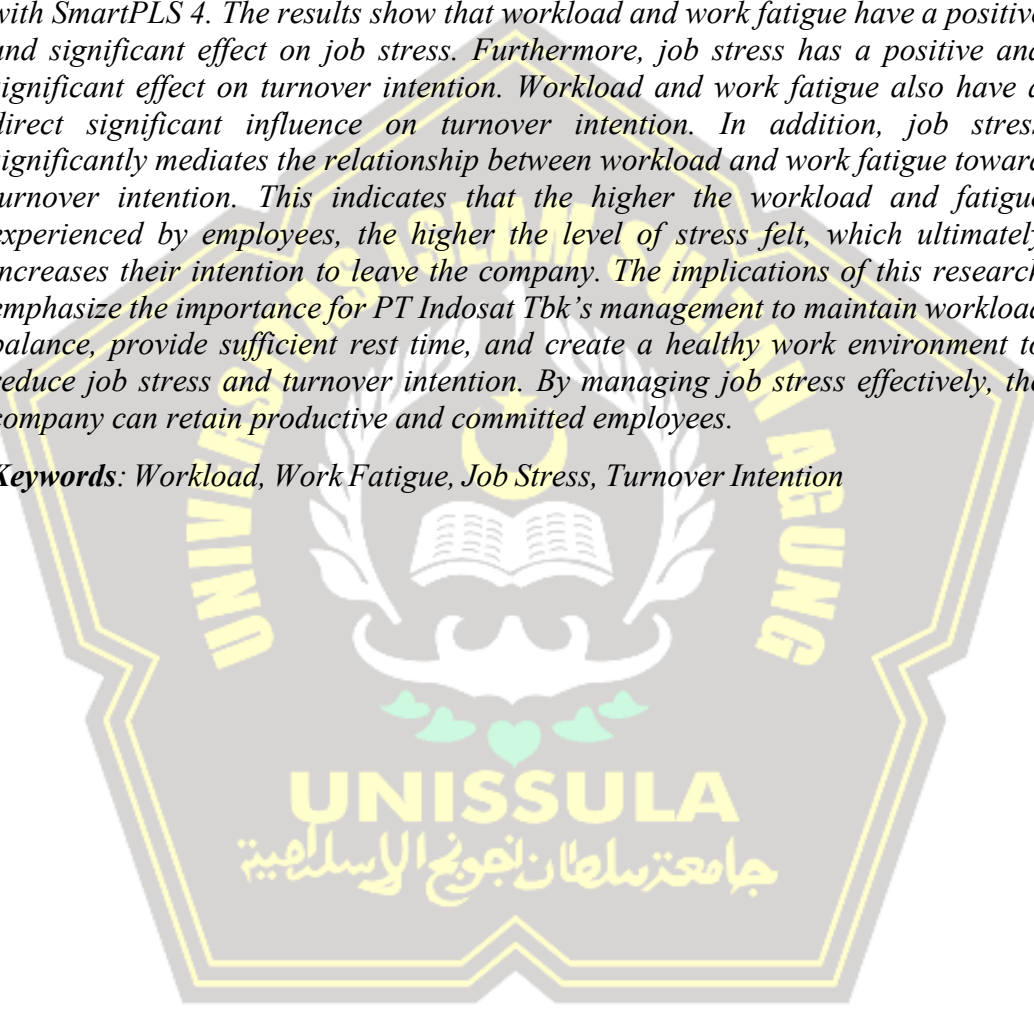
Kata kunci: Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and work fatigue on turnover intention with job stress as an intervening variable among employees of the Digital H3i Division at PT Indosat Tbk Semarang. This research uses a quantitative approach with an explanatory research method. The sample consists of 100 respondents selected using the saturated sampling technique due to the small and reachable population. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square with SmartPLS 4. The results show that workload and work fatigue have a positive and significant effect on job stress. Furthermore, job stress has a positive and significant effect on turnover intention. Workload and work fatigue also have a direct significant influence on turnover intention. In addition, job stress significantly mediates the relationship between workload and work fatigue toward turnover intention. This indicates that the higher the workload and fatigue experienced by employees, the higher the level of stress felt, which ultimately increases their intention to leave the company. The implications of this research emphasize the importance for PT Indosat Tbk's management to maintain workload balance, provide sufficient rest time, and create a healthy work environment to reduce job stress and turnover intention. By managing job stress effectively, the company can retain productive and committed employees.

Keywords: *Workload, Work Fatigue, Job Stress, Turnover Intention*

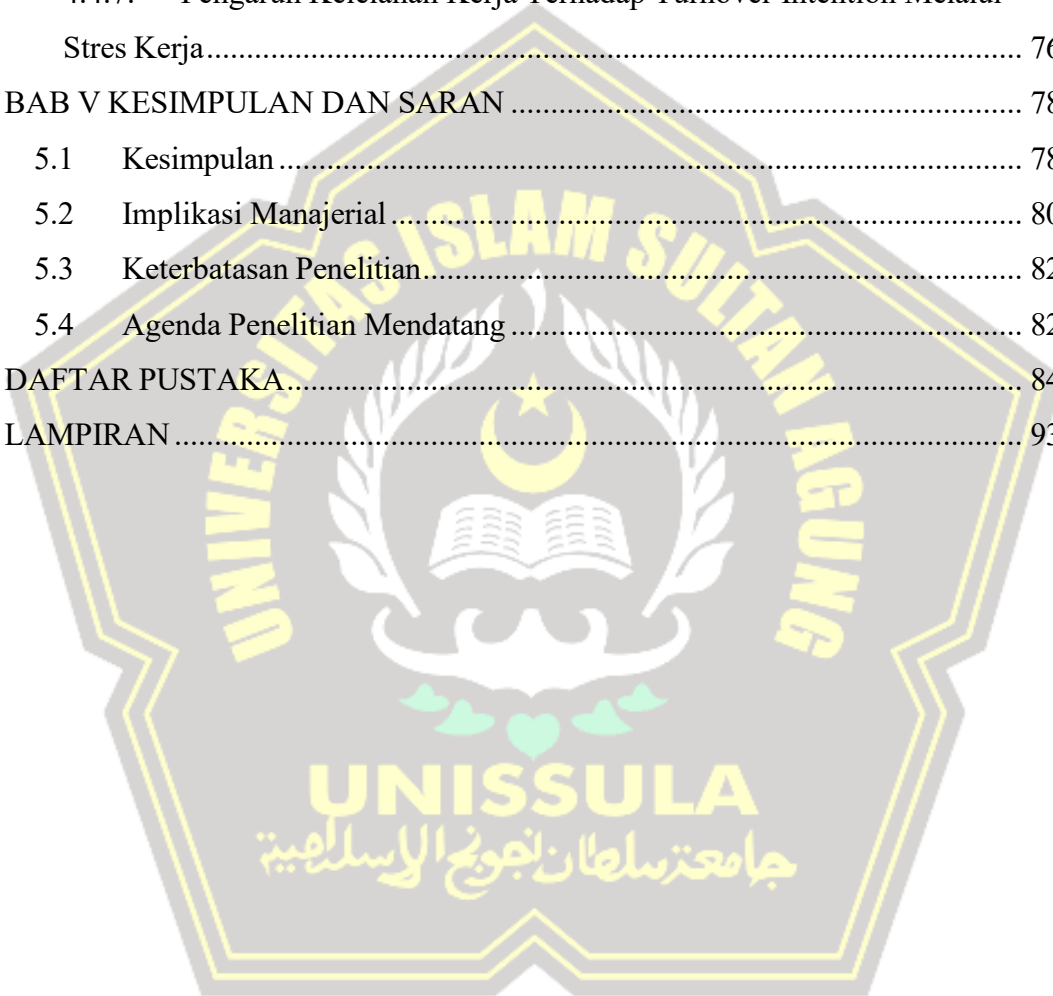


DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ixx
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xivv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Turnover Intention.....	10
2.1.2. Stres Kerja.....	11
2.1.3. Beban Kerja.....	13
2.1.4. Kelelahan Kerja.....	16
2.2. Pengembangan Hipotesis	18
2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	18
2.2.2. Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja	19
2.2.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention.....	20
2.2.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention.....	21
2.2.5. Kelelahan Kerja Terhadap Turnover Intention.....	22
2.3. Model Empirik Penelitian.....	23

BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel.....	25
3.3 Sumber dan Jenis Data.....	26
3.3.1. Data Primer.....	26
3.3.2. Data Sekunder	27
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5 Variabel dan Indikator	28
3.5.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	28
3.6 Teknik Analisis Data.....	30
3.6.1 Outer Model Evaluation.....	30
3.6.2 Inner Model Evaluation.....	32
3.6.3 Uji Hipotesis.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	35
4.1.1. Gambaran Umum Responden.....	35
4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	36
4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
4.2 Analisis Data.....	38
4.2.1. Analisis Deskripsi.....	38
4.2.2. Statistik Deskriptif Beban Kerja.....	39
4.2.3. Statistik Deskriptif Kelelahan Kerja.....	41
4.2.4. Statistik Deskriptif Stres Kerja	43
4.3 Hasil Penelitian	47
4.3.1. Analisis Outer Model.....	47
4.3.2. Analisis Inner Model	52
4.3.3. Uji Hipotesis	55
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	59
4.4.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	59
4.4.2. Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja	63

4.4.3.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention.....	65
4.4.4.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention.....	68
4.4.5.	Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Turnover Intention.....	71
4.4.6.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja	74
4.4.7.	Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		78
5.1	Kesimpulan	78
5.2	Implikasi Manajerial	80
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	82
5.4	Agenda Penelitian Mendatang	82
DAFTAR PUSTAKA.....		84
LAMPIRAN		93



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator	28
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	36
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden.....	37
Tabel 4. 4 Kategori Nilai Mean Jawaban Responden.....	38
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Beban Kerja.....	39
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Kelelahan Kerja.....	42
Tabel 4. 7 Statistika Deskriptif Stres Kerja	44
Tabel 4. 8 Statistika Deskriptif Turnover Intention.....	46
Tabel 4. 9 Uji Convergent Validity	49
Tabel 4. 10 Uji AVE(Average Variance Extracted).....	50
Tabel 4. 11 Cross loading-Discriminant Validity.....	51
Tabel 4. 12 Uji Composite Reability	52
Tabel 4. 13 R Square	54
Tabel 4. 14 F Square.....	55
Tabel 4. 15 Uji Path Coefficient.....	56
Tabel 4. 16 Uji Specific Indirect Effects	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian.....	24
Gambar 4. 1 Outer Model PLS Algorithm	48
Gambar 4. 2 Inner Model Bootstrapping.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 2 Uji Validitas	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam mendukung keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan tidak hanya nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan memanfaatkan energi tertinggi seperti: kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi, tidak semata-mata memakai energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga fisik, dan lain-lain. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari individu-individu yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi. Dengan berpegang pada definisi tersebut, sumber daya manusia adalah individu-individu yang memiliki sumber daya dan merupakan kekuatan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu program, kegiatan untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia guna mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hartono, 2020). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah faktor keunggulan kompetitif untuk sebuah perusahaan. Dari berbagai definisi tersebut maka dapat dipahami bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki potensi, kontribusi, dan peran yang berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

Tingkat turnover intention yang tinggi adalah salah satu indikator yang

menunjukkan adanya masalah yang terjadi di perusahaan. Menurut (Kustinah, 2022) bahwa turnover intention (keinginan untuk keluar dari organisasi) merujuk pada kesadaran dan niat yang sengaja untuk meninggalkan organisasi. Tahapan terjadinya turnover intention adalah ketika seseorang menilai pekerjaannya, mengevaluasi atau mengarahkan kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan.

Turnover intention atau niat untuk keluar dari pekerjaan adalah suatu keinginan atau kecenderungan dalam diri karyawan untuk berhenti bekerja dari organisasi tempatnya bekerja saat ini. Meskipun turnover intention masih berupa keinginan dalam pikiran karyawan dan belum benar-benar terjadi, namun jika jumlah karyawan yang memiliki niat untuk keluar cukup tinggi, hal ini tetap perlu diperhatikan dengan serius. Hal tersebut karena niat untuk keluar sering kali menjadi tanda awal bahwa karyawan benar-benar akan mengundurkan diri di kemudian hari. Turnover intention karyawan dari sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh stres kerja.

Stres kerja adalah sebuah fenomena atau perasaan yang bisa muncul dalam diri seorang karyawan dan dapat berdampak pada suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memengaruhi kepuasan karyawan dan akan memengaruhi kinerja karyawan (Chaudhry, 2012). Menurut (Fauji, 2013) reaksi pegawai yang mengalami stres di tempat kerja adalah mudah tersinggung, kurang komunikatif, kelelahan mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, cepat lelah secara fisik, mengalami sakit kepala, merokok secara berlebihan, menunda atau menghindari tugas. Dengan bertambahnya tuntutan

di dunia kerja, beban kerja yang tinggi sering kali menjadi salah satu penyebab utama terjadinya stres kerja.

Menurut (Fauzi, 2021) beban kerja merupakan suatu keadaan yang dihadapi oleh seorang karyawan di mana dia menerima tugas dari atasan dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tersebut dalam waktu yang telah ditentukan agar tujuan dan visi misi perusahaan dapat tercapai. Beban kerja yang terlalu sedikit juga akan mengakibatkan penurunan pergerakan yang dapat menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam pekerjaan yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit menyebabkan kurangnya fokus pada pekerjaan sehingga secara potensial dapat membahayakan karyawan. Menurut Webster dalam (Lysaght, 2012), ia menyatakan bahwa terdapat sudut pandang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mendefinisikan beban kerja sebagai berikut: jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan kepada pekerja, dan total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menyebabkan dampak negatif bagi karyawan secara umum, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional.

Kelelahan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang semuanya berakibat pada penurunan daya kerja serta ketahanan tubuh. Kelelahan kerja berfungsi sebagai mekanisme perlindungan yang mengaktifkan tubuh guna menghindari kerusakan lebih lanjut, dan pemulihan dapat terjadi setelah mendapatkan istirahat (Tarwaka, 2014).

Menurut (Silasusti, 2016) kelelahan kerja adalah suatu kriteria yang rumit yang tidak hanya berkaitan dengan kelelahan fisik dan mental. Kelelahan adalah suatu keadaan di mana tubuh merasakan hilangnya energi akibat kerja yang berkepanjangan yang dilakukan. Setiap individu dapat merasakan kelelahan kerja mental dan fisik, sehingga setiap orang memiliki tingkat beban dan kapasitas yang berbeda-beda.

Research gap pertama penelitian yang dilakukan sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan turnover intention. Penelitian yang dilakukan oleh (Farida, 2019), (Salsabila, 2022), (Handaru, 2020) menemukan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat turnover intention. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutikno, 2020) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan.

Research gap kedua penelitian yang dilakukan sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara kelelahan kerja dan turnover intention. Hasil dari penelitian ini mendukung studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Vania, 2023), (Exacta, 2022), (Tillama, 2021), serta (Ardiyanti, 2019) yang menunjukkan bahwa kelelahan kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari, 2021) dan (Santi, 2020) menemukan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif turnover intention karyawan.

Research gap ketiga penelitian yang dilakukan sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dan turnover intention.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mawadati, 2017) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sarbullah, 2022), (Suganda, 2023) hasil penelitian yang melaporkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention.

PT Indosat Tbk Semarang yang dikenal dengan nama Indosat Ooredoo Hutchison, yang berlokasi di Gedung Indosat, Jl. Pandanaran No. 131, Semarang. PT Indosat Tbk ini didirikan pada tanggal 10 November 1967. Industri telekomunikasi di Indonesia adalah salah satu sektor yang mengalami perkembangan pesat, tetapi juga menghadapi tantangan besar dalam hal stabilitas tenaga kerja. Salah satu perusahaan besar dalam bidang ini, PT Indosat Tbk diharapkan untuk memberikan layanan dengan cepat, akurat, dan berkelanjutan kepada pelanggannya. Namun, di tengah beban kerja yang tinggi, jadwal kerja yang ketat, dan tekanan dari target yang harus dicapai, muncul fenomena tingginya niat untuk keluar kerja (turnover intention) di kalangan karyawan.

Fenomena ini dapat dilihat dari meningkatnya jumlah pengunduran diri sukarela yang terjadi pada karyawan di digital H3i yang sering disebabkan oleh kelelahan kerja, stres kerja akibat tekanan target, serta beban kerja tugas yang melebihi kapasitas. Digital H3i ini memiliki peran penting dalam mengembangkan layanan digital, aplikasi, dan solusi teknologi yang menjadi ujung tombak bersaing di industri telekomunikasi yang semakin kompetitif.

Namun, karyawan ini dituntut untuk menyelesaikan berbagai target proyek

digital dalam waktu yang singkat, menghadapi dinamika kerja yang cepat, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi secara terus-menerus. Hal ini menyebabkan beban kerja menjadi semakin tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas. Tingginya beban kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat memicu kelelahan kerja, yang ditandai dengan penurunan energi, kejenuhan emosional, serta hilangnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memunculkan stres kerja yang kronis, apabila tidak dikelola dengan baik oleh organisasi.

Berdasarkan observasi awal dan hasil diskusi informal dengan beberapa karyawan, muncul keluhan mengenai tekanan pekerjaan, kurangnya waktu istirahat, hingga perasaan kewalahan dengan target digitalisasi yang terus meningkat. Bahkan, beberapa karyawan menyatakan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih seimbang antara beban kerja dan kualitas hidup. Hal ini menunjukkan adanya indikasi peningkatan turnover intention pada karyawan, khususnya di lingkungan kerja yang padat dan penuh tekanan.

Fenomena ini menjadi penting untuk diteliti karena turnover intention yang tinggi dapat merugikan perusahaan dalam hal kehilangan tenaga ahli, gangguan produktivitas, serta biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana beban kerja dan kelelahan kerja dapat memengaruhi turnover intention, serta stres kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, ditemukan terdapat fenomena gap yang terkait variabel-variabel yang telah meneliti. Dengan adanya gap yang ditemukan,

maka suatu permasalahan antara variabel Beban Kerja, Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Perbedaan pendapat yang didasari oleh hasil tersebut menjadi menarik untuk penulis melakukan penelitian ulang terkait variabel. Sebagai pembeda dengan penelitian sebelumnya, peneliti menambahkan variabel intervening yaitu Stres Kerja yang berdasarkan penelitian sebelumnya Stres Kerja dianggap memiliki dampak langsung terhadap Turnover Intention. Kesimpulannya, perbedaan temuan ini menciptakan keraguan yang perlu dipecahkan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan perbedaan di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui Turnover Intention PT Indosat Tbk Semarang Penelitian ini mengambil judul berikut:

“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, permasalahan penelitian adalah bagaimana menurunkan turnover intention melalui beban kerja, kelelahan kerja dan stres kerja. Adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Indosat Tbk?
2. Bagaimana pengaruh kelelahan kerja terhadap stres kerja pada

karyawan PT Indosat Tbk?

3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Indosat Tbk?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Indosat Tbk?
5. Bagaimana pengaruh kelelahan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Indosat Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

2. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Indosat Tbk
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Indosat Tbk
4. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Indosat Tbk
5. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Indosat Tbk
6. Menguji dan Menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Indosat Tbk.

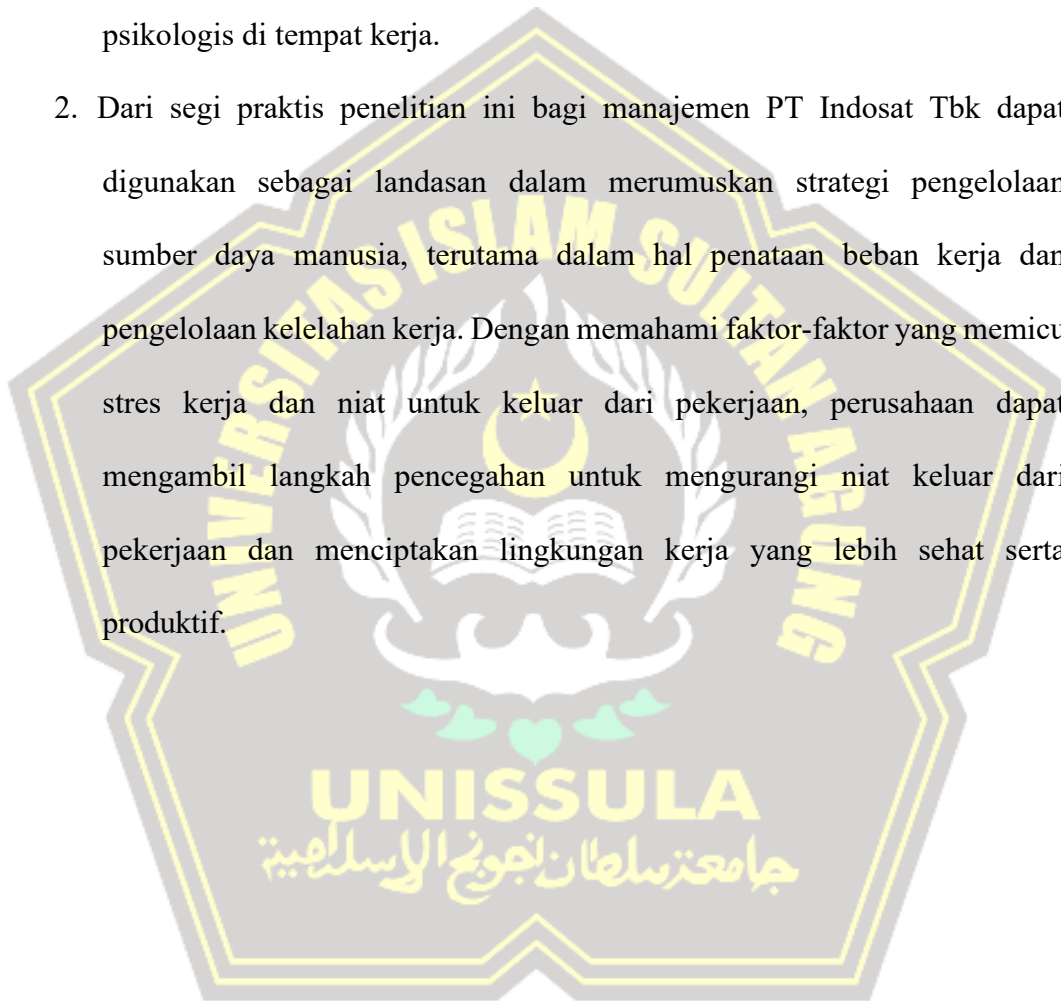
1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap

perkembangan ilmu pengetahuan di area manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan perilaku organisasi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi akademis tentang pengaruh beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention, serta memperkaya kajian ilmiah mengenai variabel intervening dalam hubungan antar variabel psikologis di tempat kerja.

2. Dari segi praktis penelitian ini bagi manajemen PT Indosat Tbk dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal penataan beban kerja dan pengelolaan kelelahan kerja. Dengan memahami faktor-faktor yang memicu stres kerja dan niat untuk keluar dari pekerjaan, perusahaan dapat mengambil langkah pencegahan untuk mengurangi niat keluar dari pekerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat serta produktif.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Turnover Intention

Menurut (Astiti, 2020) turnover intention merupakan langkah yang diambil oleh karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Konsep ini menjadi sangat signifikan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena niat untuk berpindah dapat berdampak pada kestabilan organisasi, efisiensi, dan pengeluaran yang berhubungan dengan perekrutan serta pelatihan karyawan yang baru. Turnover intention dapat mengakibatkan penurunan efisiensi, penurunan mutu kebijakan, biaya yang tidak diinginkan, gangguan dalam perencanaan tenaga kerja, dan penurunan mutu layanan disebabkan oleh gangguan operasional dalam unit kerja (Clyne, 2022) dan (Jones, 2024).

Dari pengertian dan definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah keinginan atau kecenderungan pekerja untuk meninggalkan perusahaan, baik atas kemauan sendiri atau karena beberapa alasan. Konsep ini sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat berdampak buruk pada kestabilan organisasi, efisiensi operasional, serta menyebabkan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Selain itu, niat untuk mengalihkan kerja juga bisa mengganggu perencanaan tenaga kerja dan mengurangi kualitas layanan akibat terganggunya proses kerja

di dalam organisasi.

Menurut (Mawarni, 2016) indikator turnover intention dapat diukur dari sebagai berikut:

1. Absensi Meningkat

Tingkat absensi karyawan yang memiliki niat untuk melakukan pindah kerja ditandai dengan tingkat absensi yang meningkat.

2. Mulai malas dalam bekerja

Karyawan mulai malas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan mulai membandingkan dengan pekerjaan lain.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Terjadi pelanggaran Peraturan perusahaan yang telah menjadi standart opretional prosedure perusahaan.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang memiliki niat untuk pindah menjadi sensitif terhadap kebijakan pimpinan, apa lagi hal ini berkaitan dengan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Indikasi terjadinya turnover intention dapat juga diprediksi melalui perilaku positif karyawan. Karyawan menjadi giat dalam menjalankan pekerjaannya justru menunjukan karyawan akan melakukan turnover intention.

2.1.2. Stres Kerja

Menurut (Marcella, 2022) stres kerja merupakan sebuah fenomena di mana

terdapat pemisahan antara individu dan jiwanya yang berada di luar batas kapasitas dirinya sendiri, hal ini memberikan dampak pada kesehatan dan mentalnya jika penanganannya dilakukan terlambat. Menurut (Wynne, 2024) stres kerja disebabkan oleh tuntutan yang tinggi dan kontrol yang rendah dalam pekerjaan. (Siagian, 2020) menyatakan faktor-faktor yang memicu stres kerja salah satunya adalah ketika seseorang mengalami stres yang sangat berlebihan dan situasi yang terjadi tidak sesuai dengan apa yang diinginkannya, dapat mengakibatkan penurunan tingkat kinerja. Sementara itu, stres kerja mengacu pada kondisi yang disebabkan oleh pekerjaan yang dianggap berbahaya bagi individu. Stres kerja ini timbul sebagai bentuk ketidakseimbangan antara individu dengan lingkungan kerjanya (Nuzulia, 2021).

Dari penjelasan di atas, stres kerja adalah keadaan tekanan psikologis dan emosional yang timbul karena ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan seseorang untuk mengatasinya. Faktor-faktor seperti beban kerja yang terlalu berat, tingkat kontrol yang minimal, dan situasi kerja yang tidak sesuai harapan dapat memicu stres ini. Jika tidak ditangani dengan baik, stres kerja dapat memberikan efek buruk bagi karyawan.

Adapun indikator-indikator stres kerja menurut (Julvia., 2016) dan (Hasibuan, 2014) meliputi:

1. Wewenang dan Tanggung Jawab

Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab sering kali menjadi sumber stres. Ketika seorang karyawan diberi tanggung jawab besar tetapi tidak didukung dengan wewenang yang

memadai untuk mengambil keputusan, maka hal ini dapat menimbulkan rasa frustrasi, kebingungan, dan ketegangan dalam menjalankan tugasnya.

2. Kondisi Fisik atau Kesehatan

Lingkungan kerja yang tidak nyaman secara fisik seperti suhu ruangan yang tidak sesuai, pencahayaan buruk, suara bising, atau fasilitas kerja yang tidak memadai dapat berdampak langsung pada kesehatan dan kenyamanan karyawan. Kondisi fisik yang tidak mendukung ini secara perlahan dapat meningkatkan tingkat stres kerja.

3. Tekanan kerja

Situasi di mana karyawan dituntut untuk mencapai target tinggi dalam waktu singkat, atau harus bekerja di bawah tekanan dari atasan dan pelanggan. Tekanan yang terus-menerus tanpa dukungan atau waktu istirahat yang cukup dapat mempercepat timbulnya stres yang berdampak pada fisik dan psikologis.

4. Konflik

Ketidakharmonisan dalam komunikasi, perbedaan kepentingan, dan kurangnya dukungan sosial dalam tim dapat menimbulkan ketegangan emosional dan menurunkan motivasi kerja. Konflik yang tidak terselesaikan akan memperburuk suasana kerja dan meningkatkan risiko stres berkepanjangan.

2.1.3. Beban Kerja

Menurut (Mahawati, 2021) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang

ditugaskan kepada tenaga kerja, baik secara mental maupun fisik, yang juga menjadi tanggung jawab hukumnya. Beban kerja merupakan hubungan antara tuntutan pekerjaan, pengaturan di mana pekerjaan dilaksanakan, serta keterampilan, tindakan, dan pemikiran karyawan mengenai pekerjaan tersebut. Beban kerja karyawan meningkat saat mereka diberikan terlalu banyak tugas untuk diselesaikan dalam periode waktu tertentu (Frisnawati, 2023). Hal ini mungkin disebabkan oleh tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin berlebihan, waktu yang terbatas, jumlah kerja yang mungkin terlalu banyak, dan lain-lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam tubuh sebagai dampak dan reaksi terhadap beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, keadaan kesehatan, motivasi, kepuasan atau persepsi (faktor psikologis). Faktor eksternal yang dimaksud adalah elemen yang berasal dari luar perusahaan, seperti kondisi kerja, tanggung jawab fisik, dan struktur organisasi.

Beban kerja merujuk pada total tugas atau tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh pekerja, baik dari segi fisik maupun mental, dalam waktu yang ditentukan. Tingkat beban kerja dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan, situasi kerja, serta kemampuan dan pandangan individu mengenai tugas yang diembannya. Penambahan beban kerja bisa terjadi karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tekanan waktu, atau kebutuhan keterampilan yang tinggi. Beberapa unsur yang mempengaruhi beban kerja meliputi faktor - faktor internal seperti kondisi fisik, usia, motivasi, dan keadaan psikologis

individu, serta faktor eksternal seperti kondisi tempat kerja, tanggung jawab fisik yang diemban, dan struktur organisasi.

Menurut (Jannah, 2021) dan (Putra, 2012) terdapat 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Sasaran yang harus diraih

Beban kerja yang melebihi kapasitas individu, baik dari segi waktu maupun kemampuan, dapat menyebabkan tekanan yang berlebihan. Hal ini akan menguras tenaga dan pikiran karyawan, serta menimbulkan rasa lelah yang berkelanjutan karena merasa tertekan untuk terus mencapai hasil kerja yang dituntut oleh organisasi.

2. Keadaan pekerjaan

Lingkungan atau kondisi pekerjaan yang tidak kondusif, seperti tekanan dari atasan, konflik antar rekan kerja, suasana kerja monoton, kurangnya penghargaan, atau fasilitas kerja yang tidak memadai, dapat memicu kelelahan secara fisik maupun emosional. Ketika seseorang merasa tidak nyaman atau tidak didukung dalam menjalankan tugasnya, maka risiko mengalami kelelahan kerja akan semakin besar.

3. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu yang tidak seimbang, karena jam kerja yang terlalu panjang tanpa adanya waktu istirahat yang cukup, lembur yang berlebihan atau jadwal kerja yang padat, dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologis karyawan. Kurangnya waktu untuk pemulihan energi, fokus, dan kondisi emosional karyawan agar siap kembali

bekerja secara optimal. Menyebabkan tubuh dan pikiran tidak mendapatkan kesempatan untuk beristirahat, sehingga menimbulkan kelelahan yang menumpuk dari hari ke hari.

4. Standar pekerjaan

Standar pekerjaan mengacu pada tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja yang harus dicapai sesuai ketentuan perusahaan. Jika standar terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan sumber daya atau kemampuan karyawan, maka hal ini akan menimbulkan tekanan kerja yang signifikan. Beban kerja dianggap berat apabila standar yang ditetapkan sulit dicapai dalam kondisi kerja yang ada.

2.1.4. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah fenomena yang umum terjadi di berbagai macam pekerjaan dan setiap jenis pekerjaan memiliki karakteristik kelelahan kerja yang berbeda-beda. Menurut (Antoni, 2020) kelelahan kerja merupakan sebuah keadaan yang mencerminkan kondisi tubuh baik secara fisik maupun mental yang semuanya berdampak pada penurunan kemampuan kerja serta daya tahan tubuh. Kelelahan kerja merupakan salah satu bentuk gangguan kesehatan yang dialami pekerja sebagai akibat dari aktivitas yang dilakukan. Kelelahan kerja yang diakibatkan oleh aktivitas kerja yang berat dapat mengakibatkan risiko cedera fisik.

Kelelahan kerja juga merupakan salah satu penyebab utama sering terjadinya kecelakaan kerja dan akan berdampak pada produktivitas. Faktor umum yang menjadi penyebabnya adalah kurangnya waktu istirahat,

penambahan jam kerja di luar, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Secara spesifik, faktor di tempat kerja yang berkontribusi pada terjadinya kelelahan adalah jadwal kerja dan kondisi lingkungan kerja (Haryanto, 2020).

Dari definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja adalah keadaan fisik dan mental yang menurun karena aktivitas kerja yang terlalu banyak, yang dapat mengurangi kemampuan serta ketahanan tubuh. Kondisi kelelahan ini merupakan masalah kesehatan yang umum dialami oleh para pekerja dan dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya cedera, kecelakaan dalam pekerjaan, serta menurunkan efisiensi kerja. Faktor-faktor penyebab utama antara lain adalah minimnya waktu untuk beristirahat, jam kerja yang terlalu panjang, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta situasi lingkungan dan jadwal kerja yang tidak mendukung.

Menurut (Gibson, 2009) menyatakan indikator kelelahan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kelelahan fisik

Kelelahan fisik adalah kondisi di mana tubuh mengalami kelelahan secara menyeluruh akibat aktivitas kerja yang terus-menerus. Gejalanya antara lain perasaan lemas, nyeri otot, kantuk yang berlebihan, serta kesulitan menjaga postur atau koordinasi tubuh saat bekerja.

2. Menurunnya efektivitas

Kelelahan kerja dapat menurunkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Karyawan menjadi lebih lambat, tidak fokus, dan

mudah melakukan kesalahan. Penurunan efektivitas ini memengaruhi hasil kerja secara keseluruhan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

3. Penurunan kapasitas kerja

Kapasitas kerja menurun ketika individu tidak lagi memiliki kekuatan fisik dan mental yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terjadi karena tubuh tidak memiliki cukup waktu pemulihan akibat ritme kerja yang padat dan berkepanjangan.

4. Pelemahan kegiatan

Pelemahan kegiatan merujuk pada penurunan semangat dan inisiatif kerja. Karyawan menjadi lambat dalam merespons, terlihat tidak antusias, dan cenderung menghindari pekerjaan atau menunda penyelesaian tugas.

5. Penurunan motivasi

Kelelahan juga berdampak pada aspek psikologis, khususnya motivasi. Karyawan kehilangan dorongan untuk berprestasi, tidak lagi menunjukkan antusiasme terhadap tugas, serta mulai menunjukkan sikap pasif terhadap tanggung jawab kerja.

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban kerja yang tinggi terbukti menjadi salah satu faktor utama yang memicu munculnya stres kerja di lingkungan organisasi. Menurut

pendapat (Evi Risa Mariana, 2021) disimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja, dengan hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin berat beban kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan. (Aurellia, 2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja yang diterima, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami. Penelitian oleh (Ardiana Priharwanti, 2024) menyatakan adanya hubungan yang penting antara beban kerja dan stres kerja. Ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja yang dialami. Dari uraian di atas, maka hipotesis yang akan dalam penelitian ini adalah:

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

2.2.2. Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja

Kelelahan dapat muncul sebagai akibat dari beban kerja yang tinggi, kurangnya waktu istirahat, tekanan pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dalam hubungan dengan stres kerja, kelelahan kerja menjadi faktor yang memicu munculnya ketegangan psikologis, gangguan emosi, hingga burnout. Menurut (Elma P. Tonapa, 2022) menunjukkan bahwa hubungan yang positif dan signifikan antara kelelahan kerja dan stres kerja di lingkungan kerja. Semakin tinggi kelelahan kerja yang dihadapi oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka alami. Penelitian dari (Chrisal Novri Jozef Rengkung, 2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan

signifikan antara kelelahan kerja dengan stres kerja, di mana semakin tinggi tingkat kelelahan kerja maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan. Meskipun tingkat hubungan berada pada kategori rendah, namun hubungan tersebut tetap menunjukkan pengaruh yang nyata. (Dela Meri Hana Panambunan, 2025) juga menyatakan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kelelahan kerja terhadap stres kerja. Dari uraian di atas, maka hipotesis yang akan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

2.2.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan emosional dan fisik yang timbul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan karyawan. Stres kerja muncul ketika karyawan merasa terbebani oleh tekanan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu, baik secara fisik, mental, maupun emosional. Menurut (Nadya Salsabila, 2023) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terbukti bahwa stres kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap turnover intention. Menurut (Hidayati, 2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. Artinya bahwa semakin besarnya tingkat stres kerja karyawan maka tingkat turnover intention karyawan semakin tinggi pada perusahaan tersebut. Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama diterima. (Ellisa Wahyuningrum, 2023)

Membuktikan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada turnover intention didukung. Makna pengaruh positif tersebut yakni semakin besar tingkat stres kerja, berdampak pada semakin tinggi juga tingkat turnover intention yang dimiliki karyawan. Stres kerja menunjukkan gambaran akan keoptimalan seseorang dalam mengeluarkan kemampuannya. Stres yang semakin tinggi akan menekan tingkat efektivitas dalam bekerja. Tentu hal ini juga dapat mempengaruhi seseorang untuk pindah dari pekerjaannya. Dari uraian di atas, maka hipotesis yang akan dalam penelitian ini adalah:

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan pada turnover intention

2.2.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Beban kerja adalah keseluruhan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, baik yang bersifat fisik maupun mental. Beban kerja timbul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas atau kemampuan individu dalam menyelesaikannya. (Kherina Maulidah, 2022) menyatakan bahwa beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya memicu ketidakpuasan kerja dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai. (Prastiwi, 2022) mengemukakan bahwa stres kerja

menunjukkan pengaruh positif dan signifikannya terhadap turnover intention pada karyawan. Sedangkan pada penelitian (Choirul Ibnu Setianto, 2022) menunjukkan bahwa faktor beban kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan bahwa faktor beban kerja memang berkontribusi positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dalam penelitian ini, terlihat bahwa keterkaitan antara faktor beban kerja dan turnover intention yang kuat. Dari uraian di atas, maka hipotesis yang akan dalam penelitian ini adalah:

H4: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

2.2.5. Kelelahan Kerja Terhadap Turnover Intention

Kelelahan kerja merupakan inti dari burnout, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Ketika kelelahan ini berlangsung terus-menerus tanpa penanganan, karyawan cenderung mengalami stres berkepanjangan yang dapat meningkatkan keinginan untuk keluar dari organisasi (Maslach, 2016). (Putu Ari Pertiwi Sanjiwani, 2023) menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, di mana kelelahan kerja merupakan faktor internal yang dialami oleh konsultan pajak sehingga mereka cenderung memiliki niat untuk berpindah kerja. Situasi di mana perempuan yang sudah menikah dan bekerja menghadapi beban kerja yang berat tentunya menyebabkan peningkatan tingkat kelelahan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan keinginan untuk

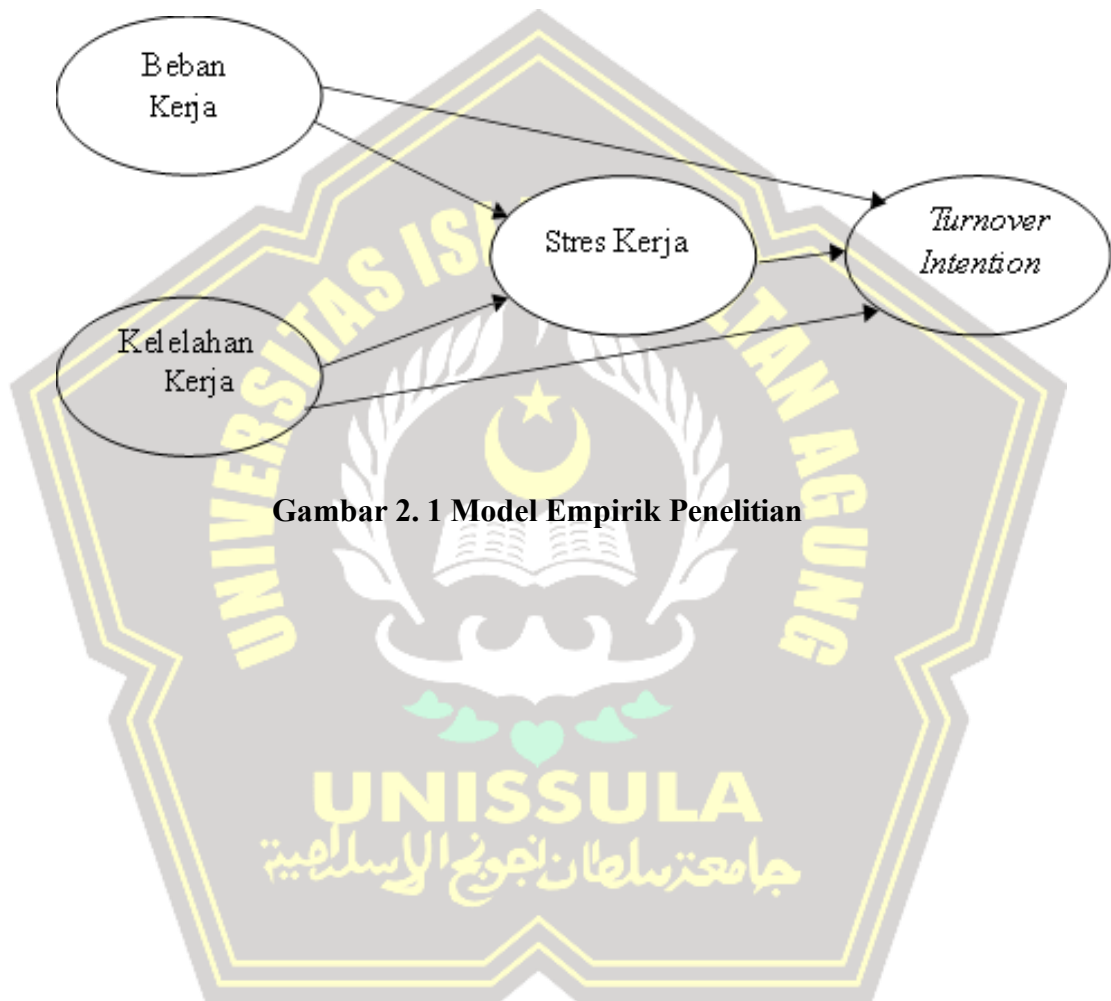
berganti pekerjaan. Hal ini terjadi karena tingginya tingkat kelelahan kerja membuat karyawan berusaha menjauh dari kondisi tersebut agar semangat kerja mereka tidak semakin menurun. Salah satu langkah yang bisa diambil termasuk mencari pekerjaan lain atau alternatif perusahaan. Pada penelitian (Valen Yehezkiel Hida, 2025) menunjukkan bahwa kelelahan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dalam studi ini, artinya semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat mengundurkan diri. Penelitian yang dilakukan (Novi Handayani, 2024) menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan. Dari uraian di atas, maka hipotesis yang akan dalam penelitian ini adalah :

H5: Kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

2.3. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, maka dapat disusun suatu kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Kerangka berpikir berfungsi sebagai dasar dalam menjelaskan alur logika hubungan antara variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi beban kerja dan kelelahan kerja sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel intervening, dan turnover intention sebagai variabel dependen. Hubungan ketiga variabel ini akan dijelaskan secara visual dalam gambar kerangka berpikir berikut:



Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Ghozali, 2023) Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini yaitu, *explanatory research* adalah tipe penelitian yang bertujuan untuk memaparkan hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel dalam suatu model. Penelitian ini tidak hanya sebatas menggambarkan fenomena, tetapi juga menganalisis serta menguji pengaruh di antara konstruk, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan sebab-akibat dalam konteks teoritis atau praktis. Dalam pendekatan ini, peneliti berusaha untuk memahami sejauh mana variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen, meskipun dasar teori yang digunakan masih bersifat terbatas atau belum sepenuhnya berkembang.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut (Ghozali, 2023) populasi adalah keseluruhan elemen atau individu yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi objek penelitian. Populasi berfungsi sebagai sumber data utama yang akan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dalam suatu studi. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Digital H3i PT Indosat Tbk yang berada di wilayah operasional Semarang, yang berjumlah sebanyak 100 orang.

Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan Digital H3i PT Indosat Tbk wilayah Semarang. Teknik ini sesuai digunakan dalam pendekatan PLS-SEM, karena jumlah sampel sebanyak 100 sudah memenuhi syarat minimal untuk analisis menggunakan SmartPLS (Ghozali, 2023).

Pengumpulan informasi dalam studi ini dilakukan dengan memanfaatkan kuesioner sebagai alat utama. Kuesioner ini dibuat dalam format pertanyaan tertutup sesuai dengan indikator dari setiap variabel yang diteliti, dan disebarluaskan baik secara langsung maupun melalui platform digital kepada responden yang telah ditentukan. Metode ini dipilih karena dianggap efisien untuk menjangkau sejumlah besar responden serta memungkinkan peneliti memperoleh data yang terorganisir dan dapat diukur secara angka.

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber asal dengan cara pengumpulan yang dilakukan oleh peneliti. Menurut (Ghozali, 2023), data primer adalah informasi yang diambil secara langsung dari responden melalui alat penelitian seperti kuesioner, wawancara, atau observasi, dan digunakan untuk menyelesaikan masalah

penelitian yang spesifik. Data primer cenderung bersifat aktual dan relevan karena diperoleh langsung dari lapangan sesuai dengan kebutuhan penelitian yang sedang berlangsung.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang didapat dari sumber atau orang lain yang telah mengumpulkan data tersebut sebelumnya. (Ghozali, 2023) menyatakan bahwa data sekunder dapat berasal dari laporan perusahaan, dokumen resmi, publikasi penelitian, jurnal, data dari instansi pemerintah, serta literatur yang berkaitan. Data sekunder dimanfaatkan untuk mendukung, melengkapi, atau membandingkan hasil dari data primer, serta memperkuat dasar teoritis dalam penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan kuesioner. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pernyataan tersebut. Peneliti akan memberikan pertanyaan kepada responden melalui link google form, di mana nantinya akan di sebar kepada responden

Instrumen kuesioner dalam penelitian ini dirancang menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur seberapa besar persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Skala Likert menawarkan lima pilihan jawaban, mulai dari "Sangat Tidak Setuju (1)" hingga "Sangat Setuju (5)". Pemilihan skala ini dilakukan

karena kemampuannya dalam mengukur sikap, pandangan, dan opini secara kuantitatif, sehingga memfasilitasi analisis statistik yang lebih mendalam dalam pengujian hipotesis.

Adapun rincian skor pada skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2: Tidak Setuju (TS)

Skor 3: Netral (N)

Skor 4: Setuju (S)

Skor 5: Sangat Setuju (SS)

3.5 Variabel dan Indikator

3.5.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dan indikator ini adalah beban kerja, kelelahan kerja, stres kerja, dan turnover intention. Definisi masing-masing dijelaskan pada tabel :

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Variabel	Sumber
Beban kerja (X1)	Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan padawaktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan	1. Sasara yang harus diraih 2. Keadaan pekerjaan 3. Pemanfaatan waktu 4. Standar pekerjaan	(Jannah, 2021) (Putra, 2012)

potensi dari tenaga kerja

Kelelahan kerja (X2)	Kelelahan kerja adalah kondisi menurunnya efisiensi dan ketahanan tubuh yang muncul karena akibat pekerjaan berlebihan atau berkepanjangan yang mempengaruhi performa kerja	1. Kelelahan fisik 2. Menurunnya efektivitas kerja 3. Penurunan Kapasitas kerja 4. Pelemahan kegiatan 5. Penurunan motivasi	(Gibson, 2009)
Stres kerja (Z)	Stres kerja adalah keadaan tekanan psikologis dan emosional yang timbul karena ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan seseorang untuk mengatasinya	1. Wewenang dan tanggung jawab 2. Kondisi fisik atau kesehatan 3. Tekanan kerja 4. Konflik	(Julvia., 2016) (Hasibuan, 2014)
Turnover intention (Y)	Turnover intention adalah keinginan atau kecenderungan pekerja untuk meninggalkan perusahaan, baik atas kemauan sendiri atau karena beberapa alasan.	1. Absensi meningkat 2. Mulai malas dalam bekerja 3. Peningkatan terhadap pelanggan terhadap tata tertib kerja 4. Peningkatan protes terhadap atasan 5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya	(Mawarni, 2016)

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut (Ghozali, 2023), metode yang digunakan untuk analisis data adalah Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Pilihan metode ini didasari oleh kemampuannya dalam menguji hubungan sebab-akibat di antara variabel laten dan juga dapat menilai validitas serta reliabilitas indikator secara bersamaan. Analisis SEM-PLS diterapkan dalam penelitian yang bersifat ramalan, dengan jumlah sampel kecil hingga menengah, dan tidak memerlukan data yang terdistribusi normal.

3.6.1 *Outer Model Evaluation*

3.6.1.1. *Uji Konvergent Validity*

Menurut (Ghozali, 2023), uji validitas konvergen bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk mampu mendukung variabel laten yang diwakilinya. Convergent Validity untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya, pengukuran yang dapat dilihat melalui nilai dari Average Variance Extracted (AVE) dan loading factor atau outer loading, nilai validitas konvergen dapat terpenuhi dan valid jika nilai AVE lebih besar dari 0,50 ($AVE > 0,50$). Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi convergent validity dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika nilai outer loading $> 0,70$.

3.6.1.2. Uji Discriminan Validity

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa sebuah konstruk dalam suatu model benar-benar bersifat khas dan dapat dibedakan secara nyata dari konstruk lainnya. Validitas diskriminan sangat penting untuk memastikan bahwa indikator hanya mengukur konstruk yang relevan, bukan konstruk yang lainnya. Menurut (Ghozali, 2023), terdapat dua metode yang sering digunakan untuk menguji validitas diskriminan, yaitu Kriteria Fornell-Larcker dan Cross Loading. Dalam metode Fornell-Larcker, validitas diskriminan dianggap memuaskan jika nilai akar kuadrat dari AVE (Average Variance Extracted) untuk setiap konstruk melebihi nilai korelasi dengan konstruk lain.

Di sisi lain, metode Cross Loading dilakukan dengan membandingkan nilai loading setiap indikator terhadap konstruk yang utama dengan loading terhadap konstruk yang lain. Validitas diskriminan dipenuhi jika nilai loading indikator terhadap konstruksya sendiri lebih tinggi daripada loading ke konstruk lainnya. Dengan begitu, validitas diskriminan memberikan bukti bahwa konstruk yang ada dalam model tampil jelas dan tidak saling menumpuk antar konstruk.

3.6.1.3. Uji Composite Reliability

Menurut (Ghozali, 2023), nilai composite reliability yang optimal tercermin dari angka di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa konstruk

tersebut memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan dapat diandalkan dalam analisis. Namun, untuk penelitian yang bersifat eksploratif, nilai composite reliability dalam rentang 0,60–0,70 masih dapat diterima. Selain composite reliability, biasanya juga dilakukan pengujian.

Cronbach's Alpha sebagai instrumen untuk mengevaluasi keandalan, meskipun composite reliability dianggap lebih tepat karena memperhitungkan kontribusi indikator berdasarkan loading. Oleh karena itu, composite reliability menjamin bahwa indikator-indikator dalam suatu konstruk memiliki konsistensi yang memadai untuk digunakan dalam analisis model pengukuran.

3.6.2 Inner Model Evaluation

1. R-Square

Menurut (Ghozali, 2023), ukuran R-Square (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kuat model struktural dalam memprediksi variabel laten endogen. Ukuran R-Square mencerminkan proporsi variasi dari konstruk endogen yang bisa dijelaskan oleh konstruk eksogen yang berpengaruh dalam model tersebut. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan perbedaan pada variabel dependen.

Nilai R-Square memiliki rentang antara 0 dan 1, dengan angka yang mendekati 1 menunjukkan bahwa konstruk eksogen mampu menjelaskan sebagian besar perubahan dalam konstruk endogen. Ghozali menjelaskan bahwa cara memahami nilai R-Square mirip dengan pemahaman dalam

regresi OLS (Ordinary Least Squares), di mana nilai yang lebih tinggi dianggap menunjukkan model yang lebih baik.

Ukuran R-Square juga berfungsi sebagai acuan untuk menilai apakah pengaruh satu konstruk terhadap konstruk lainnya memiliki makna yang signifikan atau tidak. Oleh karena itu, saat melaporkan hasil dari model struktural, penting untuk menyampaikan dan menganalisis nilai R-Square dari masing-masing konstruk endogen untuk mengetahui seberapa kuat model tersebut dalam memberikan penjelasan secara keseluruhan.

2. F-Square

Menurut (Ghozali, 2023), Digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai F-Square dikategorikan menjadi tiga nilai 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh menengah, dan nilai 0, 35 menunjukkan pengaruh besar.

3.6.3 Uji Hipotesis

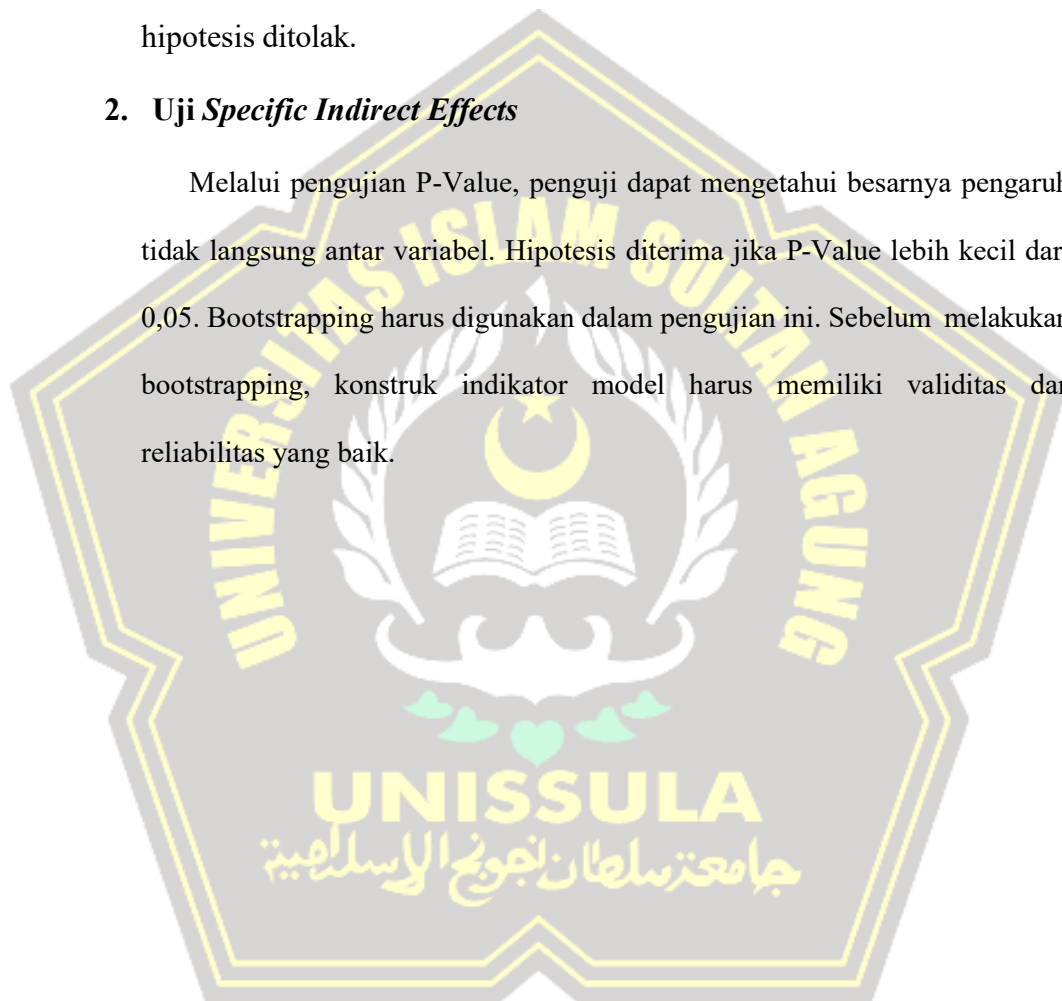
1. Uji *Path Coefficient*

Pengujian selanjutnya melibatkan analisis nilai P-Value. Uji P-Value dilakukan dengan pendekatan bootstrap untuk menentukan signifikansi hubungan antara variabel dalam penelitian. Tingkat presisi ataupun kesalahan maksimum yang diperbolehkan adalah 5% (0,05). Jika P-Value lebih kecil dari 0,05, hipotesis dapat diterima sebaliknya, jika P-Value lebih besar dari 0,05, hipotesis ditolak. Pengujian selanjutnya

melibatkan analisis nilai P-Value. Uji P-Value dilakukan dengan pendekatan bootstrap untuk menentukan signifikansi hubungan antara variabel dalam penelitian. Tingkat presisi ataupun kesalahan maksimum yang diperbolehkan adalah 5% (0,05). Jika P-Value lebih kecil dari 0,05, hipotesis dapat diterima sebaliknya, jika P-Value lebih besar dari 0,05, hipotesis ditolak.

2. Uji *Specific Indirect Effects*

Melalui pengujian P-Value, penguji dapat mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung antar variabel. Hipotesis diterima jika P-Value lebih kecil dari 0,05. Bootstrapping harus digunakan dalam pengujian ini. Sebelum melakukan bootstrapping, konstruk indikator model harus memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Responden

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i yang berusia antara 21 tahun sampai 30 tahun. Penyebaran dan pengumpulan data kuesioner dalam studi kasus ini dilakukan secara tidak langsung (online) menggunakan media form online berupa gogle form. Ada 100 responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner yang dibagikan pada sampel yang diidentifikasi oleh peneliti. Data tersebut meliputi daftar pertanyaan tentang pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i. Data responden disajikan sebagai berikut.

4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Laki-laki	38	38%
2	Perempuan	62	62%

Jumlah 100 100%

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan ketentuan jenis kelamin, karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i berjenis kelamin perempuan berjumlah 62 orang. Sedangkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang. Berdasarkan observasi yang dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada divisi tersebut adalah perempuan. Perbedaan jumlah ini menggambarkan bahwa peran perempuan cukup dominan dalam aktivitas kerja, meskipun karyawan laki-laki juga tetap berkontribusi penting dalam mendukung operasional perusahaan.

4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase(%)
1	21-25 Tahun	70	70%
2	26-30 Tahun	30	30%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Dari tabel 4.2 diatas diketahui bahwa responden berdasarkan usia yang bekerja pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i didominasi oleh responden dengan usia 21-25 tahun dengan frekuensi sebesar 70 orang (70%). Pada usia 26-30 tahun dengan frekuensi sebesar 30 orang (30%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kelompok usia muda yang produktif,

energik, dan memiliki semangat kerja tinggi. Usia tersebut juga mencerminkan bahwa perusahaan banyak didominasi oleh generasi muda yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja digital.

4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase(%)
1	D3	19	19%
2	S1	76	76%
3	S2	5	5%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Dari tabel 4.3 diatas bahwa responden karyawan yang bekerja pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i yang didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 berjumlah 19 orang (19%). Pada pendidikan terakhir S1 berjumlah 76 orang (76%). Sedangkan pada pendidikan terakhir S2 berjumlah 5 orang (5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi dan relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Dominasi lulusan S1 mencerminkan bahwa perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja dengan kompetensi akademik yang baik, sehingga mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan kerja di industri telekomunikasi.

4.2 Analisis Data

4.2.1. Analisis Deskripsi

Dalam penelitian ini menjelaskan mengenai tanggapan responden terhadap jawaban yang telah dipilih melalui kuesioner yang telah disebar. Variabel tersebut adalah Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Stres Kerja dan Turnover Intention. Untuk menjelaskan masing-masing variabel dalam penelitian ini. Peneliti akan menguraikan rincian jawaban responden dengan mengelompokkan ke dalam satu kategori skor berdasarkan rentang skala sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Interval kelas didapat sebesar 0,8 sehingga mean jawaban responden didapatkan berupa:

Tabel 4. 4
Kategori Nilai Mean Jawaban Responden

Nilai Skor	Kategori
1,00-1,80	Sangat rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Cukup
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Mengacu pada tabel 4.4 maka dilakukan perhitungan nilai mean setiap variabelnya serta hasil yang diperoleh disesuaikan dengan kategorikan tersebut. Kemudian diselaraskan dengan tabel distribusi nilai rata-rata dari skor setiap jawaban responden di mana variabel konfliknya sebagai berikut:

4.2.2. Statistik Deskriptif Beban Kerja

Variabel beban kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasakan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, baik dari segi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, pemanfaatan waktu, maupun standar kerja yang berlaku. Beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi efektivitas dan kinerja karyawan, sehingga penting untuk mengetahui tingkat persepsi responden terhadap aspek-aspek tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif, berikut disajikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator yang membentuk variabel beban kerja:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Beban Kerja

	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
X1.1	1	12	51	288	20	372	3,72	Tinggi
X1.2	1	8	57	284	20	370	3,70	Tinggi
X1.3		6	33	84	325	448	4,48	Sangat Tinggi
X1.4	1	6	57	284	30	378	3,78	Tinggi
Total	3	32	198	940	395	15,68	3,92	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.5 skor rata-rata variabel Beban Kerja memperoleh rata-rata 3,92 yang masuk dalam kategori nilai tinggi artinya dengan nilai rata-rata gabungan yang mencerminkan bahwa karyawan merasakan beban kerja yang cukup besar, namun masih dalam batas yang dapat ditoleransi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tuntutan kerja tinggi, sebagian besar karyawan masih mampu beradaptasi dan mengelola pekerjaannya secara efektif.

Indikator “sasaran yang harus diraih”, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan target atau sasaran kerja yang diberikan perusahaan tergolong tinggi namun masih realistis untuk dicapai. Hal ini menggambarkan bahwa beban sasaran kerja sudah cukup menantang namun tidak berlebihan.

Indikator “keadaan pekerjaan” ,berarti responden menilai kondisi pekerjaan mereka cukup menuntut, baik dari segi tanggung jawab, volume pekerjaan, maupun tekanan kerja yang dihadapi. Nilai ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan berada pada tingkat cukup tinggi.

Indikator “pemanfaatan waktu” menandakan bahwa sebagian besar karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja dengan sangat baik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan efisiensi dan kedisiplinan yang tinggi dalam mengelola waktu kerja, meskipun beban pekerjaan cukup besar.

Indikator “standar pekerjaan” mengindikasikan bahwa karyawan menilai standar kerja yang diterapkan perusahaan cukup jelas dan sesuai dengan kemampuan serta kapasitas mereka. Artinya, meskipun standar pekerjaan cukup ketat, namun masih dapat dipenuhi oleh karyawan.

4.2.3. Statistik Deskriptif Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja digunakan untuk menggambarkan sejauh mana tingkat kelelahan yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kelelahan kerja dapat muncul akibat tingginya beban pekerjaan, tekanan waktu, serta tuntutan untuk mencapai target yang berkelanjutan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada fisik, tetapi juga dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, serta efektivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan, dilakukan analisis statistik deskriptif terhadap lima indikator yang meliputi kelelahan fisik, menurunnya efektivitas kerja, kapasitas kerja, pelemahan kegiatan, dan penurunnya motivasi. Berikut hasil perhitungan nilai rata-rata dari masing-masing indikator variabel kelelahan kerja:

Tabel 4. 6
Statistik Deskriptif Kelelahan Kerja

	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
X2.1	1	10	225	64	15	315	3,15	Cukup
X2.2		6	228	68	20	322	3,22	Cukup
X2.3	2	8	54	292	15	371	3,71	Tinggi
X2.4		6	48	280	55	389	3,89	Tinggi
X2.5		12	219	44	50	325	3,25	Cukup
Total	3	42	774	748	155	17,22	3,44	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.6 skor rata-rata variabel Beban Kerja memperoleh rata-rata 3,44. Secara keseluruhan, variabel kelelahan kerja berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata indikator yang menunjukkan bahwa sebagian besar merasakan kelelahan dalam bekerja, baik secara fisik maupun psikologis. Meskipun demikian, kondisi ini masih dalam batas yang dapat dikendalikan dan belum sepenuhnya mengganggu kinerja secara signifikan.

Indikator “kelelahan fisik”, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami kelelahan fisik dalam tingkat sedang. Artinya, aktivitas kerja yang padat terkadang menyebabkan tubuh merasa lelah, namun masih dalam batas yang dapat ditoleransi.

Indikator “menurunnya efektivitas kerja”, yang menandakan bahwa karyawan mulai merasakan penurunan efektivitas dalam menyelesaikan tugas ketika beban pekerjaan meningkat. Hal ini menggambarkan bahwa

kelelahan kerja sedikit banyak memengaruhi hasil dan kecepatan kerja.

Indikator “kapasitas kerja”, yang berarti sebagian besar responden masih memiliki kapasitas kerja yang cukup baik, meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. Nilai ini mengindikasikan bahwa karyawan mampu mempertahankan produktivitas meskipun ada rasa lelah.

Indikator “pelemahan kegiatan”, yang menggambarkan bahwa kelelahan kerja mulai berpengaruh nyata terhadap semangat dan intensitas aktivitas kerja karyawan. Beberapa karyawan mulai mengalami penurunan energi dan konsentrasi dalam menjalankan rutinitas pekerjaannya.

Indikator “penurunnya motivasi”, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami sedikit penurunan semangat kerja akibat kelelahan yang dirasakan, namun masih dalam kategori sedang.

4.2.4. Statistik Deskriptif Stres Kerja

Variabel Stres Kerja menggambarkan tingkat tekanan psikologis dan emosional yang dirasakan oleh karyawan akibat tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, maupun tanggung jawab yang diemban. Stres kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kinerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, stres kerja diukur melalui empat indikator, yaitu wewenang dan tanggung jawab, kondisi fisik atau kesehatan, tekanan kerja, dan konflik. Hasil analisis statistik deskriptif terhadap masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Statistika Deskriptif Stres Kerja

	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
Z1.1	1	16	45	284	50	396	3,96	Tinggi
Z1.2	1	6	234	64	10	315	3,15	Cukup
Z1.3	1	2	60	296	20	379	3,79	Tinggi
Z1.4	1	12	225	52	25	315	3,15	Cukup
Total	4	36	564	696	105	14,05	3,51	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa skor rata-rata variabel Stres Kerja memperoleh nilai rata-rata 3,51. Berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan adanya tekanan dan stres dalam pekerjaan, terutama yang bersumber dari tekanan kerja dan tanggung jawab yang besar. Meskipun demikian, kondisi stres ini masih dapat dikelola sehingga tidak berdampak terlalu besar terhadap kinerja secara keseluruhan.

Indikator “wewenang dan tanggung jawab”, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan tanggung jawab dan wewenang yang cukup besar dalam pekerjaannya. Nilai ini mengindikasikan adanya tekanan dari peran dan tanggung jawab kerja yang cukup tinggi, namun masih dalam batas yang wajar.

Indikator “kondisi fisik atau kesehatan”, yang menandakan bahwa sebagian karyawan mulai merasakan pengaruh pekerjaan terhadap kondisi

fisik maupun kesehatan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan atau gangguan kesehatan ringan.

Indikator “tekanan kerja”, yang menunjukkan bahwa tekanan kerja menjadi faktor utama penyebab stres di lingkungan kerja. Karyawan merasa bahwa beban tugas dan tenggat waktu yang ketat menimbulkan tekanan yang cukup besar dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Indikator “konflik”, yang berarti konflik kerja berada pada tingkat sedang. Konflik yang terjadi di tempat kerja umumnya bersifat situasional dan belum sampai mengganggu hubungan kerja secara signifikan.

4.2.5. Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

Turnover Intention menggambarkan sejauh mana keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik melalui absensi yang meningkat, penurunan semangat kerja, maupun perubahan perilaku yang menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Variabel ini terdiri dari lima indikator, yaitu absensi meningkat, mulai malas dalam bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran terhadap tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Hasil perhitungan statistik deskriptif untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Statistika Deskriptif *Turnover Intention*

	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
Y1.1	8	136	42	36	5	227	2,27	Rendah
Y1.2	3	28	222	24	15	292	2,92	Cukup
Y1.3	5	144	39	32	10	230	2,30	Rendah
Y1.4	4	30	213	24	20	291	2,91	Cukup
Y1.5	5	128	57	36	15	241	2,41	Rendah
Total	25	466	573	164	65	12,81	2,56	Rendah

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.8 variabel *Turnover Intention* memiliki nilai rata-rata 2,56. Sebab nilai rata-rata berada pada di bawah 3 maka dikatakan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Indosat Tbk Semarang Divisi Digital H3i belum memiliki niat kuat untuk meninggalkan pekerjaannya. Meskipun terdapat tanda-tanda awal seperti rasa malas dan protes terhadap atasan, secara umum loyalitas karyawan terhadap perusahaan masih cukup baik dan stabil.

Indikator “absensi meningkat”, yang menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan masih tergolong rendah. Artinya, keinginan untuk tidak masuk kerja atau menghindari tanggung jawab belum menjadi masalah yang signifikan di lingkungan kerja.

Indikator “mulai malas dalam bekerja” , yang menandakan bahwa beberapa karyawan mulai menunjukkan tanda-tanda penurunan motivasi kerja, meskipun secara umum masih dalam kategori rendah. Hal ini bisa

menjadi indikasi awal adanya potensi niat untuk keluar dari pekerjaan.

Indikator “Peningkatan terhadap pelanggan terhadap tata tertib kerja”, yang menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tata tertib kerja masih baik, serta belum ada gejala kuat yang menunjukkan ketidak disiplin akibat niat untuk berpindah kerja.

Indikator “peningkatan protes terhadap atasan”, yang berarti bahwa beberapa karyawan mulai menunjukkan ketidakpuasan terhadap kebijakan atau perlakuan atasan, namun frekuensinya masih tergolong rendah.

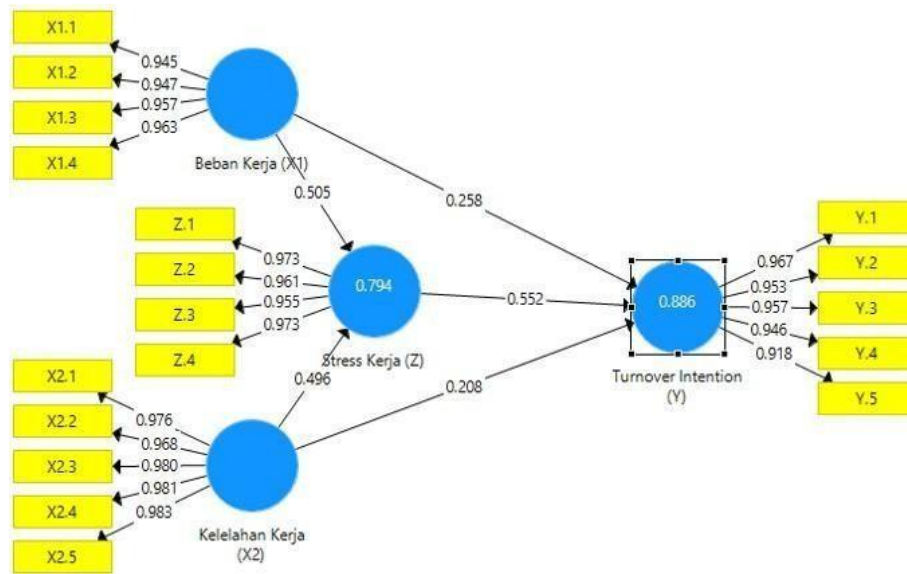
Indikator “ perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya”, yang menandakan bahwa perubahan perilaku signifikan sebagai tanda niat keluar kerja belum banyak terjadi.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Analisis Outer Model

Tujuan dari model pengukuran atau Model Eksternal adalah untuk memantau hubungan antara konstruksi variabel tersembunyi dan indikator model eksternal M (Model Pengukuran).

Dalam penelitian ini, maka dapat dilihat hasil outer model Smart PLS Algorithm sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Outer Model PLS Algorithm

4.3.1.1. Convergent Validity

Pengujian convergent validity menggunakan analisis outer model dengan merujuk pada skor dari loading factor pada variabel laten setiap indikator. Validitas konvergen di sini digunakan untuk membuktikan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada setiap variabel laten dalam penelitian ini dapat dipahami oleh responden dengan cara yang sama seperti yang dimaksudkan oleh peneliti. Nilai korelasi dapat dikatakan tinggi apabila korelasinya $>0,70$. Tetapi, dalam riset pengembangan skala pengukuran nilai untuk loading factor, pada loading factor 0,50-0,60 masih dapat diterima.

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas konvergen, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Uji Convergent Validity

Indikator	Beban Kerja	Kelelahan kerja	Stres kerja	Turnover intention	Kesimpulan
X1.1	0,945				Valid
X1.2	0,947				Valid
X1.3	0,957				Valid
X1.4	0,963				Valid
X2.1		0,976			Valid
X2.2		0,968			Valid
X2.3		0,980			Valid
X2.4		0,981			Valid
X2.5		0,983			Valid
Z1			0,973		Valid
Z2			0,961		Valid
Z3			0,955		Valid
Z4			0,973		Valid
Y1				0,967	Valid
Y2				0,953	Valid
Y3				0,957	Valid
Y4				0,946	Valid
Y5				0,918	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan dari hasil pengolahan data variabel beban kerja, kelelahan kerja, stres kerja dan turnover intention memiliki nilai loading factor diatas 0,60 sehingga menunjukkan bahwa keseluruhan indikator diperoleh valid ditunjukkan tabel 4.10 bahwa semua nilai pada hasil penelitian ini sudah memenuhi kriteria yang ditentukan.

Pada penelitian ini, selain melihat nilai dari masing-masing loading factor dari setiap indikator, validitas konvergen juga harus melihat dari AVE dengan masing-masing konstruk sebesar $>0,5$.

Dalam penelitian ini, telah dilakukan Uji Average Variance Ectrated pada setiap variabel dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Uji AVE(Average Variance Extracted)

Variabel	Nilai AVE (Average Variance Extracted)
Beban Kerja	0,908
Kelelahan Kerja	0,956
Stres Kerja	0,933
Turnover Intention	0,899

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan nilai yang diolah dari hasil penelitian ini yaitu pada variabel beban kerja, kelelahan kerja, stres kerja dan turnover intention memiliki nilai Avarage Variance Extracted (AVE) >0,5 artinya seluruh indikator dapat digunakan untuk mengukur nilai konstruk karena telah memenuhi kriteria validitas yang sesuai dengan persyaratan dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

4.3.1.2. Discriminant Validity

Dicriminant validity adalah tingkat deferensi suatu indikator dalam mengukur lontruk instrument. Pada penelitian ini menggunakan Smart PLS dalam pengujian dicriminant validity dapat diukur dengan berdasarkan cross loading antara indikator dengan konstruknya. Dapat dikategorikan baik jika AVE pada konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya, sedangkan pada pengujian cross kloading harus menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi pada setiap

konstruk dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Dalam penelitian ini telah diuji discriminant validity dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Cross loading-Discriminant Validity

	Beban Kerja	Kelelahan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja	0,953			
Kelelahan kerja	0,587	0,978		
Stres Kerja	0,796	0,792	0,966	
Turnover Intention	0,819	0,796	0,922	0,948

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan hasil data penelitian ini untuk nilai akar AVE pada setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan akar AVE dengan korelasi variabel lain, sehingga dapat dikatakan discriminant validity terpenuhi.

4.3.1.3. Composite Reability

Setelah melihat dan menguji validitas, pengujian yang dapat dilakukan yaitu dengan lakukan pengujian keandalan struktur dengan mengukur ketahanan komposit (CR) dari blok indikator yang mengukur nilai struktur. Uji reabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrument dalam mengukur konstruk. Menggunakan program Smart PLS 3.0 dalam PLS-SEM. Suatu konstruk dikatakan andal jika nilai composite

reability (CR) melebihi 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

Dalam penelitian ini telah dilakukan uji reability dengan hasil sebagai diterima:

Tabel 4. 12
Uji Composite Reability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite reability
Beban Kerja	0,966	0,967	0,975
Kelelahan kerja	0,988	0,988	0,991
Stres Kerja	0,976	0,976	0,982
<i>Turnover Intention</i>	0,972	0,972	0,978

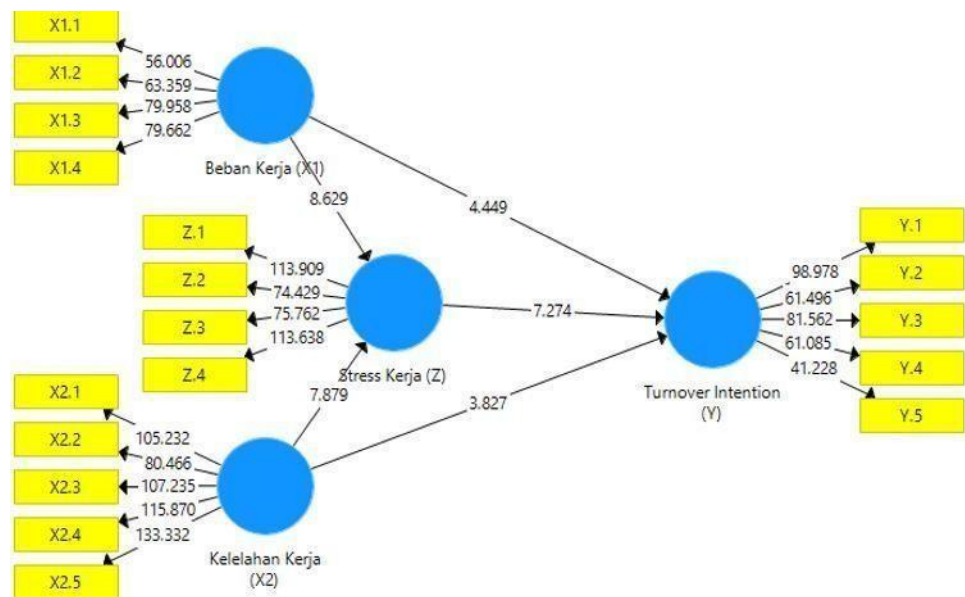
Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Dari Tabel 4.12 di atas terlihat nilai hasil uji reliabilitas gabungan adalah melebihi 0,70 yang berarti seluruh variabel dianggap reliabel karena memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

4.3.2. Analisis Inner Model

Setelah beberapa kali evaluasi terhadap model ini, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memenuhi kriteria yang ditentukan dengan convergent validity, discriminant validity, dan composite reability. Tahapan berikutnya pada penelitian model structural PLS ini adalah evaluasi model structural dengan menggunakan R square untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikannya berdasarkan nilai t-statistic setiap path serta pengujian SRMR. Analisis Inner Model (Structur Model) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan lainnya.

Berikut hasil pengujian Inner Model:



Gambar 4.2 Inner Model Bootstrapping

4.3.2.1. Uji R Square

R square menguji kemampuan dan pengaruh model terhadap variabel terikat yang berkisar antara nol sampai satu. Model struktural diestimasi dengan menggunakan R-kuadrat konstruk sebagai variabel terikat. R2 dapat digunakan untuk memperkirakan besar kecilnya pengaruh suatu variabel terikat tertentu dan apakah variabel tersebut pengaruh suatu variabel terikat tertentu dan apakah variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan. Cara mengetahui besar kecilnya nilai R square yaitu dengan mengalihkan dengan 100% jika hasil yang didapatkan sebesar 0,67 maka koefisien dinyatakan baik, jika 0,33 mengidentifikasi koefisien moderat, kemudian nilai 0,19 mengidentifikasi bahwa koefisien sangat lemah. Berikut dibawah ini hasil tabel R Square yang menunjukkan koefisien determinasi:

Tabel 4. 13
R Square

Variabel	R Square
Stres Kerja	0,794
<i>Turnover Intention</i>	0,886

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel stres kerja dan variabel turnover intention . Variabel stres kerja dipengaruhi oleh variabel turnover intention. Sedangkan variabel turnover intention dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan kelelahan kerja.

Pada tabel 4.13 menunjukkan hasil R square bahwa variabel stres kerja sebesar 0,794. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi turnover intention sebesar 79,4%. Kemudian untuk variabel turnover intention sebesar 0,886. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel turnover intention dipengaruhi stres kerja sebesar 88,6%.

4.3.2.2. Uji F Square

Penelitian ini menggunakan uji F square untuk menilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang tergolong rendah, sedang atau tinggi. Batasan- batasan nilai f square 0,02 dikategorikan lemah, nilai 0,15 dikategorikan sedang dan nilai 0,35 dikategorikan kuat. Berikut tabel hasil f square:

Tabel 4. 14
F Square

	Beban Kerja	Kelelahan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja			0,810	0,210
Kelelahan kerja			0,782	0,139
Stres Kerja				0,548
Turnover Intention				

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.14 nilai f square masing-masing hubungan antar konstruk bahwa terdapat dua pengaruh yang kuat yaitu pada beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,810. Variabel kelelahan kerja terhadap stres kerja sebesar 0,782. Variabel selanjutnya stres kerja terhadap turnover intention sebesar 0,548. Kemudian variabel beban kerja terhadap turnover intention sebesar 0,210. Sedangkan kelelahan kerja terhadap turnover intention dikategorikan lemah sebesar 0,139. Sehingga variabel beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan.

4.3.3. Uji Hipotesis

Dalam menilai signifikan pengaruh antara variabel dapat dilihat dari nilai koefisien parameter dan nilai T statistic antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel path coefficient pada output Smart PLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Dengan ketentuan nilai t

statistic tersebut $>1,96$ atau nilai p value $<$ tingkat signifikan yang digunakan yaitu $0,05$ (5%). Hasil pengujian path coefficient dalam penelitian ini.

4.3.3.1. Uji Path Coefficient

Tabel 4. 15
Uji Path Coefficient

Indikator	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	TS Statistics (O/STEDEV)	P Values
Beban Kerja -> Stres kerja	0,505	0,503	0,064	7,842	0,000
Beban Kerja -> Turnover Intention	0,258	0,262	0,060	4,273	0,000
Kelelahan Kerja -> Stres kerja	0,496	0,498	0,067	7,399	0,000
Kelelahan Kerja -> Turnover Intention	0,208	0,206	0,054	3,851	0,000
Stres kerja -> Turnover intention	0,552	0,549	0,077	7,200	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan tabel hasil uji path coefficient pada tabel 4.15 melalui metode bootstrapping dapat diketahui nilai t statistik antara variabel beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan nilai t statistik $7,842$ sedangkan nilai dari p value sebesar $0,000$. Berdasarkan nilai t statistik $>1,96$ dan nilai p value $<0,05$. Artinya

variabel beban kerja berpengaruh stres kerja pada karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i. Dengan demikian H1 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Pada variabel beban kerja terhadap variabel turnover intention diketahui bahwa nilai t-statistik sebesar 4,273 sedangkan nilai p value sebesar 0,000. Berdasarkan nilai t statistik dan p value antara variabel beban kerja terhadap turnover intention tersebut menunjukkan nilai t statistik $> 1,96$ dan nilai p value $< 0,05$. Sehingga variabel beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i. Dengan demikian H2 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Kemudian variabel kelelahan kerja terhadap stres kerja ditunjukkan dengan nilai t statistik 7,399 dan p value 0,000. Berdasarkan nilai t-statistik dan p value antara variabel kelelahan kerja terhadap stres kerja tersebut menunjukkan nilai t statistik $> 1,96$ dan nilai p value $< 0,05$. Sehingga variabel kelelahan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i. Dengan demikian H3 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Pada variabel kelelahan kerja terhadap turnover intention menunjukkan nilai t statistik sebesar 3,851 dan nilai p value sebesar 0,000. Berdasarkan nilai t-statistik dan p-value antara variabel

kelelahan kerja terhadap turnover intention tersebut menunjukkan nilai t statistik $> 1,96$ dan nilai p value $< 0,05$. Sehingga variabel kelelahan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i. Dengan demikian H4 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Variabel selanjutnya adalah stres kerja terhadap turnover intention ditunjukkan nilai t statistik sebesar 7,200 dan nilai p value sebesar 0,000. Berdasarkan nilai t- statistik dan p-value antara variabel stres kerja terhadap turnover intention tersebut menunjukkan nilai t statistik $> 1,96$ dan nilai p value $< 0,05$. Sehingga variabel stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i. Dengan demikian H5 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

4.3.3.2. Uji Specific Indirect Effects

Tabel 4. 16
Uji Specific Indirect Effects

Indikator	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	TS Statistics (O/STEDEV)	P Values
Beban Kerja -> Stres kerja -> Turnover Intention	0,505	0,503	0,064	7,842	0,000
Kelelahan	0,496	0,498	0,067	7,399	0,000

Kerja ->
Stres kerja ->
Turnover
Intention

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

1. Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention melalui stres kerja. Diketahui nilai t statistik dan p value pada beban kerja terhadap turnover intention melalui stres kerja dengan nilai statistik sebesar 5,386 dan p value sebesar 0,000. Yang mana titik nilai t statistik $>1,96$ dan p value $<0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui stres kerja.
2. Pengaruh kelelahan kerja terhadap turnover intention melalui stres kerja. Diketahui nilai t statistik dan p value pada kelelahan kerja terhadap turnover intention melalui stres kerja dengan nilai statistik sebesar 5,043 dan p value sebesar 0,000. Yang mana titik nilai t statistik $>1,96$ dan p value $<0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa kelelahan kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui stres kerja.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban Kerja berpengaruh Terhadap Stres Kerja. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tercermin pada

indikator – indikatornya yaitu sasaran yang harus diraih, keadaan pekerjaan, pemanfaatan waktu, dan standar pekerjaan memiliki dampak positif terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini dapat dikatakan dengan adanya beban kerja dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan. Beban kerja yang tinggi, baik secara fisik maupun mental, berpotensi menimbulkan tekanan psikologis apabila tidak diimbangi dengan kemampuan individu serta dukungan lingkungan kerja yang memadai.

Beban kerja berpengaruh pada stres kerja dapat dilihat dari indikator – indikator beban kerja yang pertama yaitu sasaran yang harus diraih artinya sejauh mana karyawan dituntut untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Menunjukkan bahwa semakin tinggi target atau sasaran yang harus dicapai, semakin besar pula tekanan yang dirasakan karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya tuntutan untuk mencapai hasil yang optimal dalam waktu tertentu, sehingga menimbulkan tekanan psikologis dan meningkatkan stres kerja. Target yang terlalu tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai membuat karyawan merasa tertekan dan khawatir tidak mampu memenuhi ekspektasi perusahaan.

Kemudian yang kedua dengan indikator keadaan pekerjaan artinya kondisi atau situasi lingkungan kerja yang dihadapi karyawan, seperti beban tugas, suasana kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa semakin kompleks dan berat kondisi pekerjaan yang dihadapi, maka tingkat stres kerja cenderung meningkat. Pekerjaan dengan

tuntutan yang tinggi, tanggung jawab besar, dan tekanan waktu yang ketat dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Selain itu, kondisi kerja yang tidak kondusif juga dapat memperparah stres karena menghambat kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya pada indikator ketiga pemanfaatan waktu artinya kemampuan karyawan mengelola dan membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketika waktu kerja tidak dimanfaatkan secara efektif, tugas menjadi menumpuk dan menyebabkan tekanan waktu. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan waktu yang kurang baik dapat meningkatkan stres kerja karena karyawan merasa terburu-buru, tidak memiliki waktu istirahat yang cukup, dan mengalami kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Oleh karena itu, manajemen waktu yang buruk berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja di lingkungan perusahaan.

Lanjut untuk indikator keempat standar pekerjaan artinya sejauh mana perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan, prosedur, dan hasil kerja yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi standar pekerjaan yang harus dipenuhi, semakin besar pula tekanan yang dirasakan karyawan untuk mempertahankan kinerja sesuai harapan. Jika standar tersebut tidak diimbangi dengan dukungan seperti pelatihan, sarana kerja, atau waktu yang cukup, maka karyawan dapat mengalami stres kerja karena merasa terbebani oleh ekspektasi yang tinggi dan ketakutan akan kegagalan. Oleh karena itu, analisis hubungan antara

kedua variabel ini penting dilakukan untuk mengetahui apakah peningkatan beban kerja akan berdampak langsung terhadap meningkatnya stres kerja, serta bagaimana hasil penelitian ini dibandingkan dengan teori dan temuan penelitian terdahulu.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) bahwa variabel beban kerja dan stres kerja pada karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya H1 diterima. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil yang konsisten dan mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Riznanda, 2023) bahwa terdapat korelasi signifikan dan positif antara beban kerja dan stres kerja, yang artinya beban kerja semakin tinggi, akan memicu semakin tingginya stres kerja yang dirasakan pada karyawan. Begitu juga dengan penelitian (Darmasari, 2022) yang menyimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan. Adanya beban kerja yang tinggi pada karyawan dapat memengaruhi tingkat stres kerja yang mereka alami.

Hal ini diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden hasil penyebaran kuesioner pada karyawan maka diperoleh nilai rata-rata jawaban dari keseluruhan responden pada variabel beban kerja dengan skor rata-rata 3,92 yang mana berada dalam kategori tinggi. Sedangkan pada variabel stres kerja diperoleh skor rata-rata 3,51 dalam kategori tinggi. Yang artinya jawaban deskripsi karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i, kedua variabel yaitu beban kerja dan stres kerja pengaruh positif.

4.4.2. Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja

Kelelahan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Temuan penelitian pada kelelahan kerja yang tercermin pada indikator – indikatornya yaitu kelelahan fisik, menurunnya efektivitas kerja, penurunan kapasitas kerja, pelemahan kegiatan, dan penurunan motivasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa kelelahan kerja yang timbul akibat beban tugas yang berat, jam kerja yang panjang, atau tekanan pekerjaan yang terus-menerus dapat menurunkan kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan manajemen waktu dan dukungan lingkungan kerja yang baik.

Hal ini dapat dilihat bahwa kelelahan kerja berpengaruh pada stres kerja. Dapat diketahui dari hubungan interaktif setiap indikator – indikator kelelahan kerja. Yang pertama yaitu kelelahan fisik artinya muncul akibat tingginya intensitas kerja dan kurangnya waktu istirahat, yang menyebabkan tubuh mudah lelah dan kehilangan energi. Kondisi ini membuat karyawan sulit fokus dalam bekerja, sehingga memicu stres karena beban kerja terasa semakin berat.

Dari indikator yang kedua yaitu menurunnya efektivitas artinya bahwa karyawan yang kelelahan cenderung mengalami penurunan konsentrasi dan produktivitas, sehingga pekerjaan menjadi tidak optimal. Ketika hasil kerja tidak sesuai harapan, karyawan dapat merasakan tekanan dan stres akibat

ketidakseimbangan antara usaha dan hasil.

Kemudian indikator yang ketiga yaitu penurunan efektivitas kerja artinya bahwa karyawan yang kelelahan cenderung mengalami penurunan konsentrasi dan produktivitas, sehingga pekerjaan menjadi tidak optimal. Ketika hasil kerja tidak sesuai harapan, karyawan dapat merasakan tekanan dan stres akibat ketidakseimbangan antara usaha dan hasil.

Selanjutnya yang keempat ada indikator pelemahan kegiatan artinya berkurangnya semangat dan partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja. Kondisi ini dapat memicu stres karena karyawan merasa kehilangan kontrol terhadap pekerjaannya dan mengalami kejenuhan.

Lanjut untuk indikator yang terakhir yaitu penurunan motivasi yang artinya salah satu dampak paling nyata dari kelelahan kerja yang berkepanjangan. Ketika motivasi menurun, karyawan kehilangan dorongan untuk bekerja dengan baik, merasa tidak bersemangat, dan mudah tertekan oleh tuntutan pekerjaan, sehingga stres kerja semakin meningkat. Oleh karena itu, analisis hubungan antara kelelahan kerja dan stres kerja penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel ini saling berkaitan serta bagaimana hasil penelitian ini dibandingkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) bahwa variabel kelelahan kerja dan stres kerja pada karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya H2 diterima. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil yang konsisten dan mendukung penelitian dari peneliti

terdahulu yang dilakukan oleh (Noershady ramadhan, 2022) yang menyimpulkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan. (Arja Adi Jaya Pohan, 2023) juga menyimpulkan bahwa adanya kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan. Adanya kelelahan kerja yang tinggi pada karyawan dapat memengaruhi tingkat stres kerja yang mereka alami.

Hal ini diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden hasil penyebaran kuesioner pada karyawan maka diperoleh nilai rata-rata jawaban dari keseluruhan responden pada variabel kelelahan kerja dengan skor rata-rata 3,44 yang mana berada dalam kategori tinggi. Sedangkan pada variabel stres kerja diperoleh skor rata-rata 3,51 dalam kategori tinggi. Yang artinya jawaban deskripsi karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i, kedua variabel yaitu kelelahan kerja dan stres kerja pengaruh positif.

4.4.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Temuan penelitian pada hipotesis ketiga ini bahwa stres kerja yang tercermin pada indikator – indikatornya yaitu wewenang dan tanggung jawab, kondisi fisik atau kesehatan, tekanan kerja, dan konflik. Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan dapat

memengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Stres kerja yang muncul akibat tekanan tugas, konflik peran, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat mendorong munculnya niat untuk berpindah kerja atau turnover intention.

Hal ini dapat dilihat bahwa stres kerja berpengaruh pada turnover intention. Dapat diketahui dari setiap hubungan interaktif setiap indikator – indikator stres kerja. Yang pertama wewenang dan tanggung jawab artinya muncul ketika karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang besar, namun tidak diimbangi dengan wewenang yang memadai untuk mengambil keputusan. Ketidakseimbangan tersebut menimbulkan rasa tertekan dan frustrasi karena karyawan tidak memiliki kendali penuh terhadap pekerjaannya. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memunculkan keinginan untuk mencari lingkungan kerja lain yang lebih memberikan keleluasaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Indikator kedua yaitu kondisi fisik atau kesehatan artinya tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja panjang, dan kurangnya waktu istirahat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan gangguan kesehatan. Ketika kondisi tubuh menurun, karyawan akan lebih mudah merasa stres, dan hal ini mendorong munculnya keinginan untuk berhenti bekerja demi menjaga kesehatan atau mencari pekerjaan dengan beban yang lebih ringan.

Kemudian pada indikator ketiga yaitu tekanan kerja artinya tingkat tekanan yang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target

dan waktu yang ditentukan. Tekanan yang berlebihan menyebabkan karyawan mengalami stres emosional dan penurunan motivasi. Ketika tekanan tersebut tidak diimbangi dengan dukungan dari atasan maupun rekan kerja, maka karyawan cenderung merasa terbebani dan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan.

Yang keempat ada indikator konflik artinya lingkungan kerja yang penuh ketegangan dan perselisihan dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan menurunkan kepuasan kerja. Karyawan yang sering mengalami konflik akan merasa jenuh dan tidak betah, sehingga lebih berpotensi memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, analisis hubungan antara stres kerja dan turnover intention penting dilakukan untuk mengetahui apakah peningkatan stres kerja berpengaruh terhadap tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan serta bagaimana hasil penelitian ini dibandingkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) bahwa variabel stres kerja dan turnover intention pada karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya H3 diterima. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil yang konsisten dan mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Oktafiani & Pantawis, 2024) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan. (Ratnasari D. , 2024) juga mengemukakan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Adanya tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan dapat

meningkatkan kecenderungan untuk melakukan turnover intention.

Hal ini diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden hasil penyebaran kuesioner pada karyawan maka diperoleh nilai rata-rata jawaban dari keseluruhan responden pada variabel stres kerja dengan skor rata-rata 3,51 yang mana berada dalam kategori tinggi. Sedangkan pada variabel turnover intention diperoleh skor rata-rata 2,56 dalam kategori rendah. Yang artinya jawaban deskripsi karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i, kedua variabel yaitu stres kerja dan turnover intention pengaruh positif.

4.4.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa beban kerja yang diterima karyawan dapat memengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan, baik secara fisik maupun mental, dapat menimbulkan tekanan dan kelelahan yang berdampak pada menurunnya kepuasan serta komitmen terhadap perusahaan. Kondisi tersebut dapat mendorong munculnya turnover intention atau niat untuk berpindah kerja ke tempat lain yang dianggap lebih baik.

Pertanyaan diatas dapat dilihat melalui setiap indikator kedua variabel yaitu beban kerja dan turnover intention. Yang pertama yaitu indikator

Indikator penurunan kapasitas atasan menggambarkan kondisi di mana pimpinan atau atasan tidak mampu secara optimal mengelola beban pekerjaan bawahan akibat tekanan kerja yang tinggi. Ketika atasan mengalami kelelahan atau penurunan kapasitas dalam memimpin, hal tersebut berdampak pada penurunan koordinasi dan dukungan terhadap karyawan. Kurangnya arahan, perhatian, serta pengawasan yang memadai dari atasan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan meningkatkan tekanan psikologis pada karyawan. Kondisi ini sering kali menimbulkan peningkatan protes terhadap atasan, yaitu bentuk ketidakpuasan karyawan terhadap sistem kerja yang dianggap tidak adil atau terlalu menekan. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan dukungan dan bimbingan yang cukup dari atasan cenderung kehilangan kepercayaan terhadap manajemen dan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan.

Selain itu, indikator keadaan pekerjaan berhubungan dengan situasi dan kompleksitas pekerjaan yang dihadapi sehari-hari. Lingkungan kerja yang menuntut tugas berat, ritme kerja tinggi, serta tekanan waktu yang ketat dapat menyebabkan kelelahan dan stres, sehingga mendorong munculnya keinginan untuk berpindah kerja. Selanjutnya, sasaran yang harus diraih juga menjadi sumber tekanan ketika target yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi atau tidak sebanding dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia. Kondisi ini menimbulkan beban psikologis karena karyawan merasa terbebani untuk mencapai hasil kerja maksimal dalam waktu terbatas.

Sementara itu, standar pekerjaan yang tinggi juga berpengaruh terhadap turnover intention. Ketika perusahaan menuntut hasil kerja yang sempurna dengan aturan yang ketat tanpa disertai dukungan fasilitas yang memadai, karyawan merasa tertekan dan sulit memenuhi ekspektasi. Tekanan dari standar kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan emosional dan menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, analisis hubungan antara beban kerja dan turnover intention penting dilakukan untuk mengetahui apakah peningkatan beban kerja berpengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan, serta bagaimana hasil penelitian ini dibandingkan dengan teori dan temuan penelitian sebelumnya.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) bahwa variabel beban kerja dan turnover intention pada karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya H4 diterima. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil yang konsisten dan mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Muhammad Rapi Jaenal Hak, 2024) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, beban kerja yang dirasakan oleh karyawan yang semakin tinggi akan mendorong tingkat turnover intention karyawan tinggi. Selain itu, (Tribuana H. Sinaga, 2024) juga menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Adanya beban kerja yang tinggi pada karyawan dapat memengaruhi peningkatan turnover intention.

Hal ini diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden hasil penyebaran kuesioner pada karyawan maka diperoleh nilai rata-rata jawaban dari keseluruhan responden pada variabel beban kerja dengan skor rata-rata 3,92 yang mana berada dalam kategori tinggi. Sedangkan pada variabel turnover intention diperoleh skor rata-rata 2,56 dalam kategori rendah. Yang artinya jawaban deskripsi karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i, kedua variabel yaitu beban kerja dan turnover intention pengaruh positif.

4.4.5. Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Turnover Intention

Kelelahan kerja berpengaruh pada turnover intention. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa kelelahan kerja yang dialami karyawan dapat memengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Kelelahan kerja yang berkepanjangan, baik secara fisik maupun mental, dapat menyebabkan penurunan motivasi, produktivitas, serta kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat menimbulkan keinginan bagi karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih nyaman dan seimbang, sehingga meningkatkan turnover intention.

Pernyataan di atas dapat dilihat melalui hubungan antara setiap indikator kedua variabel yaitu kelelahan dan turnover intention. Yang pertama yaitu Indikator pelemahan kegiatan menunjukkan menurunnya semangat, antusiasme, dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Ketika karyawan mengalami kelelahan, mereka cenderung menjadi pasif, kehilangan inisiatif, dan menunjukkan perilaku kurang produktif. Kondisi ini dapat menimbulkan ketegangan hubungan dengan atasan, terutama jika kinerja menurun dan tanggung jawab tidak terpenuhi, sehingga memicu peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang merasa tidak mampu memenuhi tuntutan kerja akibat kelelahan dapat menyalahkan sistem manajemen atau gaya kepemimpinan yang dianggap terlalu menekan, yang pada akhirnya mendorong niat untuk keluar dari perusahaan.

Selanjutnya, penurunan kapasitas kerja mencerminkan berkurangnya kemampuan fisik dan mental karyawan dalam melaksanakan tugas karena kelelahan yang berkepanjangan. Ketika kapasitas kerja menurun, karyawan merasa tidak sanggup memenuhi target yang ditetapkan dan mengalami stres kerja yang tinggi. Hal ini dapat menimbulkan rasa frustrasi dan menurunkan loyalitas, sehingga meningkatkan turnover intention.

Indikator penurunan motivasi juga berperan penting, karena karyawan yang mengalami kelelahan biasanya kehilangan semangat untuk bekerja dan tidak lagi termotivasi mencapai prestasi. Hilangnya motivasi menyebabkan turunnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga mendorong karyawan untuk mencari lingkungan kerja baru yang lebih mendukung kesejahteraan mereka.

Sementara itu, menurunnya efektivitas kerja menggambarkan kondisi di mana karyawan tidak lagi mampu bekerja secara optimal akibat kelelahan fisik maupun mental. Produktivitas menurun, kesalahan kerja meningkat,

dan hasil kerja tidak sesuai harapan. Ketika kondisi ini tidak mendapat perhatian dari atasan, karyawan merasa kurang dihargai dan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Terakhir, kelelahan fisik menunjukkan kondisi tubuh yang lemah dan mudah lelah karena tekanan kerja yang berlebihan dan waktu istirahat yang kurang. Keadaan ini menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Karyawan yang terus-menerus mengalami kelelahan fisik lebih rentan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan demi menjaga kesehatan dan mencari pekerjaan yang lebih seimbang. Oleh karena itu, analisis hubungan antara kelelahan kerja dan turnover intention penting dilakukan untuk mengetahui apakah peningkatan kelelahan kerja berpengaruh terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, serta bagaimana hasil penelitian ini dibandingkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) bahwa variabel kelelahan kerja dan turnover intention pada karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya H5 diterima. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil yang konsisten dan mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Dede Bagus Setiawan, 2024) kelelahan kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention pada karyawan. (Petrus Damianus Kuntoro H, 2025) Juga menyimpulkan kelelahan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, di mana kelelahan fisik dan emosional meningkatkan keinginan

untuk dari meninggalkan organisasi. Adanya kelelahan kerja yang tinggi pada karyawan dapat memengaruhi peningkatan turnover intention.

Hal ini diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden hasil penyebaran kuesioner pada karyawan maka diperoleh nilai rata-rata jawaban dari keseluruhan responden pada variabel kelelahan kerja dengan skor rata-rata 3,44 yang mana berada dalam kategori tinggi. Sedangkan pada variabel turnover intention diperoleh skor rata-rata 2,56 dalam kategori rendah. Yang artinya jawaban deskripsi karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i, kedua variabel yaitu kelelahan kerja dan turnover intention pengaruh positif.

4.4.6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention melalui stres kerja. Hal ini artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula tingkat stres yang muncul, dan hal ini berdampak pada meningkatnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Indikator pemanfaatan waktu menunjukkan bahwa ketika karyawan tidak dapat mengatur waktu kerja secara efektif akibat banyaknya tugas dan tekanan target, mereka akan merasa terbebani dan mudah mengalami stres. Selanjutnya, wewenang dan tanggung jawab yang tidak seimbang juga memperkuat stres kerja, terutama ketika karyawan dituntut menyelesaikan

tugas besar tanpa dukungan atau sumber daya yang memadai. Tekanan tersebut membuat karyawan merasa kehilangan kendali atas pekerjaannya, sehingga mulai malas dalam bekerja dan menurunkan komitmen terhadap organisasi.

Selain itu, standar pekerjaan yang tinggi dan tekanan kerja yang berlebihan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Dalam kondisi ini, stres sering kali memicu peningkatan protes terhadap pelanggan atau pelanggaran terhadap tata tertib kerja sebagai bentuk ketidakpuasan dan reaksi emosional akibat tekanan yang tidak tersalurkan. Di sisi lain, sasaran yang harus diraih yang terlalu tinggi juga memperbesar risiko stres karena karyawan merasa target tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Kondisi fisik atau kesehatan karyawan pun dapat menurun akibat beban kerja yang berat dan waktu istirahat yang kurang, sehingga memperparah stres dan menurunkan semangat kerja.

Kemudian, konflik kerja, baik antar rekan maupun dengan atasan, menjadi faktor tambahan yang memperburuk stres. Ketika stres berlangsung lama, karyawan cenderung kehilangan fokus dan motivasi, bahkan menunjukkan perilaku positif yang berbeda dari biasanya, seperti menarik diri, menolak lembur, atau mulai mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih nyaman. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi tidak hanya menimbulkan stres kerja, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan turnover intention, karena karyawan berusaha mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung

kesejahteraan mereka.

4.4.7. Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention melalui stres kerja. Hal ini artinya semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami karyawan, semakin besar pula stres kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Indikator penurunan kapasitas kerja mencerminkan kondisi di mana kemampuan fisik maupun mental karyawan menurun akibat beban kerja yang tinggi dan waktu istirahat yang kurang. Ketika kapasitas kerja menurun, karyawan menjadi sulit memenuhi target pekerjaan, merasa tidak mampu bersaing, dan mulai mengalami tekanan psikologis. Sementara itu, wewenang dan tanggung jawab yang tidak seimbang menambah beban mental, karena karyawan harus memikul tanggung jawab besar tanpa dukungan atau kendali yang cukup dalam pengambilan keputusan, sehingga menimbulkan stres dan kelelahan emosional. Kondisi ini kemudian berdampak pada perilaku malas dalam bekerja serta menurunnya semangat untuk berkontribusi terhadap organisasi.

Selain itu, menurunnya efektivitas kerja menjadi salah satu tanda meningkatnya kelelahan yang berdampak pada stres. Ketika efektivitas menurun, karyawan cenderung melakukan kesalahan, kehilangan fokus, dan

sulit memenuhi standar kinerja. Tekanan tersebut dapat menimbulkan reaksi negatif terhadap pelanggan maupun pelanggaran terhadap tata tertib kerja, sebagai bentuk ketegangan emosional akibat stres yang tidak terkelola. Penurunan motivasi juga memperparah kondisi ini, karena karyawan kehilangan dorongan untuk berprestasi dan merasa jenuh dengan rutinitas kerja. Di sisi lain, kondisi fisik atau kesehatan yang menurun serta konflik baik antar rekan kerja maupun dengan atasan turut memperbesar tingkat stres yang dirasakan. Ketika kelelahan berlangsung dalam waktu lama, karyawan sering kali menunjukkan perilaku positif yang berbeda dari biasanya, seperti menarik diri, mengurangi inisiatif, atau mulai mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih menantang. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kelelahan kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan turnover intention pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres akibat kelelahan kerja yang berkepanjangan menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang terkumpul kemudian telah dianalisis dan dibahas pada bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pertanyaan penelitian yang terdapat pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruhnya beban kerja, kelelahan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention yang di mana memiliki hasil sebagai berikut.

1. Beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i, yang tercermin dari indikator yaitu sasaran yang harus diraih, keadaan pekerjaan, pemanfaatan waktu, dan standar pekerjaan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka tingkat stres kerja yang dialami juga semakin meningkat, dengan tercermin dari indikator wewenang dan tanggung jawab, kondisi fisik atau kesehatan, tekanan kerja, dan konflik.
2. Kelelahan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i, yang tercermin dari indikator yaitu kelelahan fisik, menurunnya efektivitas kerja, penurunan kapasitas kerja, pelemahan kegiatan, dan penurunan motivasi. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang

dirasakan tercermin dari indikator – indikatornya yaitu wewenang dan tanggung jawab, kondisi fisik atau kesehatan, tekanan kerja, dan konflik.

3. Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i, yang tercermin dari indikator yaitu wewenang dan tanggung jawab, kondisi fisik atau kesehatan, tekanan kerja, dan konflik. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya tercermin dari indikator – indikatornya yaitu absensi meningkat, mulai malas dalam bekerja, peningkatan terhadap pelanggan terhadap tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.
4. Beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan baik karena kapasitas atasan menurun, pekerjaan yang kompleks, target tinggi, maupun standar kerja yang ketat maka semakin besar pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.
5. Kelelahan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi Digital H3i. Semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami baik berupa pelemahan kegiatan, penurunan kapasitas kerja, menurunnya motivasi, efektivitas kerja, maupun kelelahan fisik maka semakin besar pula

keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

6. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention melalui stres kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula tingkat stres yang muncul, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Stres kerja menjadi variabel perantara penting yang menjelaskan bagaimana tekanan dan tuntutan kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi, menimbulkan kelelahan, serta mendorong karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung kesejahteraan mereka.
7. Kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention melalui stres kerja. Artinya semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami karyawan, semakin besar stres kerja yang dirasakan, sehingga meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Kelelahan fisik dan mental yang tidak tertangani dengan baik menyebabkan penurunan motivasi, efektivitas kerja, serta munculnya konflik dan tekanan psikologis yang mendorong karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kuesioner terbuka serta kesimpulan peneliti memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dengan kemajuan pada karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison Semarang Divisi

Digital H3i, maka diperlukan beberapa implikasi manajerial yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan bagi pihak manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan turnover intention. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan pengaturan beban kerja yang proporsional sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan. Penyesuaian target kerja, pembagian tugas yang seimbang, serta penerapan sistem kerja yang fleksibel akan membantu menurunkan tingkat tekanan kerja yang berlebihan dan mencegah timbulnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Kelelahan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja serta turnover intention. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek kesejahteraan fisik dan mental karyawan dengan menyediakan waktu istirahat yang cukup, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan dukungan psikologis melalui kegiatan seperti employee assistance program atau konseling kerja.
3. Stres kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja terhadap turnover intention. Artinya, pengendalian stres kerja menjadi kunci penting dalam upaya mempertahankan karyawan. Manajemen dapat melakukan pelatihan manajemen stres, penguatan budaya kerja positif, serta peningkatan komunikasi antar karyawan dan atasan guna menciptakan suasana kerja

yang lebih kondusif.

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi manajemen PT Indosat Ooredoo Hutchison untuk menyusun kebijakan pengelolaan SDM yang lebih adaptif terhadap dinamika pekerjaan digital. Dengan memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, perusahaan dapat menurunkan tingkat turnover intention sekaligus meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain hanya dilakukan pada karyawan Divisi Digital H3i PT Indosat Ooredoo Hutchison. Semarang sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke seluruh unit perusahaan. Selain itu, data diperoleh melalui kuesioner yang bersifat persepsi sehingga memungkinkan adanya subjektivitas responden. Penelitian ini juga terbatas pada variabel beban kerja, kelelahan kerja, stres kerja, dan turnover intention, sementara faktor lain seperti kepuasan kerja dan kompensasi belum dianalisis.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Untuk membantu melengkapi kekurangan dalam penelitian ini diharapkan para peneliti dimasa mendatang melakukan beberapa pengembangan peneliti yaitu dengan menambahkan beberapa variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan, serta menggunakan metode longitudinal agar mampu menggambarkan perubahan tingkat stres dan turnover intention karyawan

secara lebih mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, M. H. (2020). Exhaustion: The depletion and restoration of human energy.
- Ardiana Priharwanti, T. I. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Tenaga Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan. *Jurnal Kebidanan Harapan Ibu Kota Pekalongan* 11(1), 10-17.
- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. . *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), , 11-20.
- Arja Adi Jaya Pohan, S. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Di Indonesia. *Jurnal Ventilator: Jurnal riset ilmu kesehatan dan Keperawatan*, 226-231.
- Astiti, M. W. (2020). The role of organizational commitments in mediating the effect of work motivation and job satisfaction towards turnover intention on nurses private hospital. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(1), , 25-34.
- Aurellia, V. S. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Wanita Peran Ganda yang Berprofesi Sebagai Perawat . *Journal of Social and Industrial Psychology* 11 (2), 79-85.
- Chaudhry, A. Q. (2012). The relationship beetwen occupational stres and job satisfaction: The case of Pakistan Universities. *International Education Studies*, 5(3) , 212-221 .
- Choirul Ibnu Setianto, S. P. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

- KARYAWAN RUMAH SAKIT PANTI WILASA CITARUM SEMARANG . Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. X, No. 3 , 1238-1246.
- Chrisal Novri Jozef Rengkung, B. H. (2023). ANALISIS HUBUNGAN ANTARA UMUR, BEBAN KERJA KELELAHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT di RSUD MANEMBO-NEMBO BITUNG. Jurnal Keperawatan, Volume 11, No. 2, 131-141. Clyne, R. (2022). Pergantian staf dalam layanan sipil. Institute for Government.
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda . Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL, Volume 10, Nomor 4, 296-302.
- Dede Bagus Setiawan, T. S. (2024). Pengaruh Role conflict Dan Job burnout Terhadap Turnover intention Karyawan Pada CV Setia Darma Tiga. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume: 18 Nomor: 2, 44-61.
- Dela Meri Hana Panambunan, C. K. (2025). Hubungan Antara Kelelahan Kerja dan Stres Kerja Pada Sopir di Komunitas Sopir Truk Kawangkoan, Sonder, Tompaso (KST). Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi 14 (1), 40-44.
- Ellisa Wahyuningrum, R. B. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. Jurnal E- Bis: Ekonomi-Bisnis , 486-499.
- Elma P. Tonapa, P. A. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Bandar Khalipah Kabupaten Deli Serdang. Jurnal KESMAS,

Vol. 11, No. 5, 157-157.

Evi Risa Mariana, A. R. (2021). ANALISIS HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT : LITERATURE REVIEW . Jurnal Keperawatan Merdeka (JKM), Volume 1 Nomor 2,, 158-168.

Exacta, E. A. (2022). Analisis Burnout dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention di Masa Pandemi Covid-19. . Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(3),, 288- 302.

Farida, U. &. (2019). Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Pekerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), , 52.

Fauji, H. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, Bandung.

Fauzi, A. &. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Pada BNI Life Banjarmasin. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis .

Frisnawati, E. &. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Inspektur Keamanan Penerbangan Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. . Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi, 10(1),, 37-44.

Ghozali. (2023). Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Yoga Pratama.

Ghozali, I. &. (2023). Partial Least Squares - SmartPLS 4.0: Konsep, Teknik dan Aplikasi untuk Penelitian Empiris . Semarang: Yoga Pratama.

Ghozali, I. &. (2023). Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi

menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris. Semarang:
Yoga Pratama.

Gibson, J. L. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
Journal of Occupational Health Psychology.

Handaru, A. W. (2020). Pengaruh Job insecurity Dan Beban Kerja Terhadap
Turnover intention Pada Karyawan Industri Pengolahan Susu. *Jurnal Ilmu
Manajemen*, , 1-28.

Hartono, R. &. (2020). PERAN KERJA KERAS DAN KERJA CERDAS
MELALUI MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN AGENT ASURANSI (Studi Pada PT. Prudential Life
Assurance Surabaya). *Competence : Journal of Management Studies*, 13(2),
99-112.

Haryanto, S. S. (2020). Analisis Tingkat Kelelahan Pada Pembatik Batik Tulis
Menggunakan SOFI (Swedish Occupational Fatigue Index). . *Journal of
Industrial View*, 2(2),, 29-35.

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.,
204.

Hidayati, H. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan
Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni
Satria Duri Riau . *Jurnal Pundi*, Vol. 05, No. 02, 195-206.

Jannah, R. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota
Kediri). . *Jimfeb*, 9(2),, 1- 10.

- Jones, C. K. (2024). Wawasan baru tentang tema yang berulang: analisis sekunder pergantian perawat menggunakan survei sampel nasional perawat terdaftar. *Nurs. Outlook* 72 (2).
- Julvia. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kherina Maulidah, S. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen/ Vol 3 No 2*, 159- 176 .
- Kustinah, S. (2022). Turnover intention, komitmen profesi, dan kualitas audit . *Star*, 11(3), 18. Lysaght, R. F.-T. (2012). Measuring workplace social support for workers with disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 376–386.
- Mahawati, E. Y. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Di Yayasan Kita Menulis. 
- Marcella, J. &. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1),, 213-223.
- Maslach, C. &. (2016). *Burnout: A Multidimensional Perspective*. Psychology Press.
- Mawadati, D. &. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover

intention karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(10), 244381. .

Mawarni. (2016). Analisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan dealer honda. JEMI Vol 16/ No 2. .

Muhammad Rapi Jaenal Hak, L. K. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN FAJAR TOSERBA TALAGA. Indonesian Journal of Strategic Management Vol 7, Issue 1, 28-36.

Nadya Salsabila, B. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1, 1-20.

Noershady ramadhan, F. K. (2022). HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DENGAN STRES KERJA KARYAWAN . Jurnal Cahaya Mandalika, Vol. 3, No. 2, 126-133.

Novi Handayani, W. E. (2024). Uncovering the Impact of Workload and Burnout on Turnover Intention: The Critical Role of Resilience to Work. Jurnal Orientasi Bisnis dan Entrepreneurship, 87-98.

Nuzulia, S. (2021). Dinamika Stres Kerja (Nomor 026).

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 Vol. XII No. 2, 189-203.

- Petrus Damianus Kuntoro H, A. W. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Burnout terhadap Turnover Intention. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* Vol 8, No 2, 1267-1278.
- Prastiwi, N. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN DAN BISNIS*, 9-20.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok . Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Putu Ari Pertiwi Sanjiwani, I. W. (2023). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH BURNOUT PADA PEREMPUAN PASCA PANDEMI COVID – 19 . *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 6, , 542-561.
- Ratnasari, A. S. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Salesman. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*.
- Ratnasari, D. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN . *Jurnal Interelasi* Vol. 1 No.1, 3-11.
- Riznanda, W. M. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi . *Jurnal Penelitian Psikologi* | 2023, Vol. 10, No.03, 792-804.
- Salsabila, N. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover

Intention Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Pabrik Keripik Cap Lumba- Lumba Turen). . Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Santi, M. W. (2020). The Effect Of Burnout Syndrome On Turnover Intention Using Organizational Commitment As An Intermediate Variable. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 8(2).

Sarbullah, & P. (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci Purwodadi Kabupaten Grobogan. *JURNAL CAPITAL : Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), , 113–124.

Siagian, M. (2020). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam. *Rekaman : Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*,4(2).

Silasusti, A. (2016). Hubungan Kelelahan Kerja dan Produktivitas Kerja: Kajian Empiris di PT Bengawan Solo Garment Indonesia. Bengkulu: Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Suganda, H. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(4), 799–810.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta. Sutikno, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi*

- Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstil). . 450–473. .
- Tarwaka. (2014). Ergonomi industri; dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja. Harapan press.
- Tillama, P. I. (2021). Hubungan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Turnover Intention pada Pekerja Outsourcing PT X Tahun 2020. *Arc. Com. Health*, 8(1), 155-173.
- Tribuana H. Sinaga, C. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Himalaya Papua Mandiri . *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 389 - 400 .
- Valen Yehezkiel Hida, R. P. (2025). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN TOKO ROTI BORNEO BAKERY KUPANG. *Glory: Jurnal Ekonomi&Ilmu Sosial* 6 (2), 593-607.
- Vania, K. &. (2023). Pengaruh Organizational Commitment, Job Burnout, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Bravo Swalayan Bojonegoro). . *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 293-304.
- Wynne, S. &. (2024). Exploring The Motivations, Expectations, And Experience Of Graduate- Entry Nursing Students: A Qualitative Research Study. *Nurse Education Today*, 142(January), 106342.