



Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan

¹Fadlan Maulana

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Hira Maulida

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

¹fadlanm975@gmail.com , ²dosen02450@unpam.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan populasi sebanyak 85 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 dengan metode analisis meliputi regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial, serta uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 8,747 yang lebih besar dari t tabel 1,988 serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Selain itu, beban kerja juga terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*, ditunjukkan dengan nilai t hitung $8,210 > t$ tabel 1,988 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Secara simultan, stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dibuktikan dengan nilai F hitung $66,355 > F$ tabel 3,110 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,618 menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 61,8% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Stress Kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention*.

Abstract - This study aims to determine the effect of job stress and workload on employee turnover intention at PT Bharaduta Jaya Sakti, both partially and simultaneously. The research employs an associative quantitative method with a population of 85 employees. The sampling technique used is saturated sampling, meaning that the entire population was selected as the sample. Data processing and analysis were conducted using SPSS version 25, with analytical methods including simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial T test, and simultaneous F test. The results show that job stress has a significant partial effect on turnover intention. This is evidenced by a t-value of 8,747, which is greater than the t-table value of 1,988, along with a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that H_01 is rejected and H_{a1} is accepted. Furthermore, workload also has a significant partial effect on turnover intention, as indicated by a t-value of $8,210 > 1,988$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, leading to the rejection of H_02 and acceptance of H_{a2} . Simultaneously, job stress and workload significantly influence turnover intention, demonstrated by an F-value of 66,355, which exceeds the F-table value of 3,110, with a significance level of $0.000 < 0.05$, resulting in the rejection of H_03 and acceptance of H_{a3} . The coefficient of determination (R Square) of 0,618 indicates that job stress and workload contribute 61.8% to turnover intention, while the remaining 38.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Stress, Workload, and Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Karyawan sudah seharusnya diberikan perlindungan dalam bekerja agar karyawan merasa nyaman dan dianggap atau dibutuhkan oleh atasan. Karyawan yang diberikan perlakuan yang baik tentunya dapat menghindari permasalahan-permasalahan yang akan terjadi. Jika karyawan tidak diberikan perlakuan yang baik atau perlakuan khusus, tentunya membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menimbulkan niatan karyawan untuk keluar dari Perusahaan. Permasalahan yang terjadi didalam perusahaan salah satunya yaitu niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Erviansyah *et al.* (2021). *Turnover* adalah Tindakan pengunduran diri

secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. *Turnover intention* karyawan adalah kemampuan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela dan tidak sukarela setiap jenis pergantian karyawan berpengaruh terhadap organisasi menjadi bervariasi dan derajat yang berbeda (Aburumman *et al.*, 2020).

Fenomena yang sedang terjadi dengan adanya peningkatan angka penurunan karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor dalam konteks beban kerja dan dari beberapa diantaranya faktor yang paling mempengaruhi yaitu stres kerja yang mengakibatkan terjadinya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor organisasi dan faktor individu. Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar antara lain faktor gaji, pekerjaan yang berat, jam kerja yang tidak fleksibel serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sedangkan faktor individu yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar dapat berupa konflik keluarga-pekerjaan, stres kerja serta rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Riley, 2018).

Selanjutnya disebutkan juga bahwa penyebab terjadinya *Turnover* banyak faktor. Faktor-faktor tersebut adalah daya tarik kerja, daya tarik organisasi, karakter karyawan, kesesuaian kualitas pegawai dengan pekerjaan, tingkat pengangguran dan pengaruh dari keluarga. Semakin banyak pekerjaan dianggap tidak menarik dan semakin banyak alternatif pekerjaan di luar (pengangguran rendah), maka karyawan semakin didorong untuk berpindah. Kehadiran karyawan di sebuah organisasi bukanlah suatu kebetulan. Karyawan memilih organisasi yang mereka sukai. Karyawan dengan harga diri rendah cenderung senang dengan organisasi besar. Hal ini karena dia tidak perlu menunjukkan tanggung jawab yang besar. Ketika dia berada di organisasi kecil, kemungkinan akan berubah (Iskandar & Rahadi, 2021). Variabel yang mencakup beban kerja tidak secara langsung berkenaan dengan pekerjaan namun sering dijumpai dalam perusahaan yaitu stres kerja.

PT Bharaduta Jaya Sakti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Pariwisata dan penyedia jasa keamanan professional yang berlokasi di Jakarta. PT Bharaduta Jaya Sakti sebagai perusahaan yang bergerak dibidang Pariwisata dan penyedia jasa keamanan, terdiri dari para professional dan berpengalaman di bidangnya. Dalam menjalankan bisnisnya, PT Bharaduta Jaya Sakti mempunyai unjuk kerja yang kurang bagus disetiap tahunnya. Dengan banyaknya karyawan yang keluar, membuat PT Bharaduta Jaya Sakti mempunyai performa yang kurang baik yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan terlebih PT Bharaduta Jaya Sakti ini merupakan perusahaan pariwisata. Dan ini bisa dilihat sebagai permasalahan internal didalam PT Bharaduta Jaya Sakti yang bergerak dalam bidang pariwisata dan penyedia jasa keamanan. Pada tahap awal penelitian yang dilakukan, diperoleh informasi data dari PT Bharaduta Jaya Sakti yang menunjukkan turnover karyawan yang cukup tinggi seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1 Data *Turnover Intention* Berdasarkan Prasurey Karyawan
PT Bharaduta Jaya Sakti**

No	Variabel	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Skor Ideal
1	<i>Turnover Intention</i>	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya sehingga terpikir untuk mencari pekerjaan lain.	22	73,3%	8	26,7%	100%
2		Saya memperhatikan iklan lowongan kerja lain karena mempertimbangkan peluang untuk pindah kerja.	10	33,3%	20	66,7%	100%
3		Saya menghadiri acara rekrutmen dari perusahaan lain untuk	21	70%	9	30%	100%

Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan

		mempertimbangkan peluang pekerjaan baru.					
4		Saya secara aktif mengunjungi situs pencarian kerja untuk melihat peluang pekerjaan baru.	19	63,3%	11	36,7%	100%
5		Saya mengambil cuti secara tiba-tiba karena mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.	16	53,3%	14	46,7%	100%
6		Saya beberapa kali mengungkapkan ketertarikan untuk mencari pekerjaan lain saat berdiskusi dengan rekan kerja.	15	50%	15	50%	100%

Sumber: data diolah tahun 2025

Melakukan prasurvey kepada 30 karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti dengan 6 pernyataan yang diperoleh dari indikator yang ada. Mendapatkan hasil prasurvey untuk mengindikasikan faktor-faktor penyebab adanya *Turnover Intention* terhadap karyawan. Terlihat pada pernyataan No 1 “Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya sehingga terpikir untuk mencari pekerjaan lain.” Menghasilkan jawaban karyawan yang menjawab “Ya” sebanyak 22 dengan presentase 73,3% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 8 dengan presentase 26,7%. Pernyataan No 2 “Saya memperhatikan iklan lowongan kerja lain karena mempertimbangkan peluang untuk pindah kerja.” Menghasilkan jawaban karyawan yang menjawab “Ya” sebanyak 10 dengan presentase 33,3% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 20 dengan presentase 66,7%. Pernyataan No 3 “Saya menghadiri acara rekrutmen dari perusahaan lain untuk mempertimbangkan peluang pekerjaan baru” Menghasilkan jawaban karyawan yang menjawab “Ya” sebanyak 21 dengan presentase 70% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 9 dengan presentase 30%. Pernyataan No 4 “Saya secara aktif mengunjungi situs pencarian kerja untuk melihat peluang pekerjaan baru” Menghasilkan jawaban karyawan yang menjawab “Ya” sebanyak 19 dengan presentase 63,3% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 11 dengan presentase 36,7%. Pernyataan No 5 “Saya mengambil cuti secara tiba-tiba karena mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja di tempat lain” Menghasilkan jawaban karyawan yang menjawab “Ya” sebanyak 16 dengan presentase 53,3% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 14 dengan presentase 46,7%. Pernyataan No 6 “Saya beberapa kali mengungkapkan ketertarikan untuk mencari pekerjaan lain saat berdiskusi dengan rekan kerja” Menghasilkan jawaban karyawan yang menjawab “Ya” sebanyak 15 dengan presentase 50% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 15 dengan presentase 50%. Dapat disimpulkan bahwa penyebab *Turnover Intention* terdapat pada No 1 dengan pernyataan “Saya sering merasa tidak puas dengan pekerjaan saya sehingga terpikir untuk mencari pekerjaan lain” dengan jawaban “Ya” sebanyak 22 dengan presentase 73,3%.

Tabel 2 Data Stres Kerja Berdasarkan Prasurvey Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti

No	Variabel	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Skor Ideal
1	Stres Kerja	Saya merasa stres ketika sasaran pekerjaan yang diberikan tidak dijelaskan dengan jelas.	16	53,3%	14	46,7%	100%

Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan

2	Saya merasa stres ketika tidak mengetahui secara jelas standar kinerja yang diharapkan perusahaan.	15	50%	15	50%	100%
3	Pemberian tugas tambahan yang bukan bagian dari tugas utama membuat saya merasa tertekan.	18	60%	12	40%	100%
4	Saya merasa stres ketika tidak mengetahui dengan jelas kepada siapa saya harus mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan.	17	56,7%	13	43,3%	100%
5	Kurangnya bantuan atau kerja sama dari rekan kerja membuat saya merasa tertekan.	15	50%	15	50%	100%
6	Saya merasa stres ketika mendapatkan tekanan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	17	56,7%	13	43,3%	100%
7	Saya merasa stres karena peraturan perusahaan membuat pekerjaan menjadi lebih sulit.	20	66,7%	10	33,3%	100%
8	Saya merasa stres ketika pendapat saya tidak dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.	20	66,7%	10	33,3%	100%
9	Tekanan berlebih dari pemimpin membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman bagi saya	20	66,7%	10	33,3%	100%
10	Saya merasa stres ketika atasan melakukan pengawasan yang sangat ketat terhadap pekerjaan saya.	21	70%	9	30%	100%

Pada tabel diatas melakukan prasurvey kepada 30 karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti dengan 10 pernyataan yang sesuai dengan indikator yang ada. Mendapatkan hasil prasurvey untuk mengindikasikan faktor-faktor penyebab adanya Stres Kerja terhadap karyawan. Terlihat pada pernyataan No 1 “Saya merasa stres ketika sasaran pekerjaan yang diberikan tidak dijelaskan dengan jelas.” Menghasilkan jawaban karyawan yang menjawab “Ya” sebanyak 16 dengan presentase 53,3% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 14 dengan presentase 46,7%. Pernyataan No 2 “Saya merasa stres ketika tidak mengetahui secara jelas standar kinerja yang diharapkan perusahaan.” Menghasilkan jawaban karyawan yang menjawab “Ya” sebanyak 15 dengan presentase 50% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 15 dengan presentase 50%. Pernyataan No 3 “Pemberian tugas tambahan yang bukan bagian dari tugas utama membuat saya merasa tertekan.” Menghasilkan jawaban karyawan yang menjawab “Ya” sebanyak 18 dengan presentase 60% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 12 dengan presentase 40%. Pernyataan No 4 “Saya merasa stres ketika tidak mengetahui dengan jelas kepada siapa saya harus mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan.” Menghasilkan jawaban karyawan yang menjawab “Ya” sebanyak 17 dengan presentase 56,7% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 13 dengan

presentase 43,3%. Pernyataan No 5 “Kurangnya bantuan atau kerja sama dari rekan kerja membuat saya merasa tertekan.” Menghasilkan jawaban karyawan yang menjawab “Ya” sebanyak 15 dengan presentase 50% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 15 dengan presentase 50%.

Tabel 3 Data Beban Kerja Berdasarkan Prasurvey Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti

No	Variabel	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Skor Ideal
1	Beban Kerja	Saya dikejar tenggat waktu yang terlalu ketat dalam menyelesaikan pekerjaan.	21	70%	9	30%	100%
2		Saya merasa tugas-tugas yang saya kerjakan membutuhkan usaha mental yang sangat besar.	17	65,7%	13	43,3%	100%
3		Saya merasa tertekan secara psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi.	20	66,7%	10	33,3%	100%

Pada tabel diatas melakukan prasurvey kepada 30 karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti dengan 3 pernyataan sesuai dengan indikator yang ada. Mendapatkan hasil prasurvey untuk mengindikasikan faktor-faktor penyebab adanya Beban Kerja terhadap karyawan. Berikut adalah hasil dari perhitungan dari setiap pernyataan kuesioner yang telah saya berikan kepada karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti sebagai berikut.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan dinamis individu ketika menghadapi peluang, keterbatasan atau tuntutan terkait dengan hasil yang diinginkan serta memiliki konsekuensi yang tidak terduga dan signifikan (Handani & Andani,2019). Menurut Steven & Prasetyo (2020) mengemukakan definisi lain dari stres kerja sebagai suatu sindrom yang membatasi seseorang dan kejiwaan di luar batas sehingga berdampak parah pada kesehatannya jika penanganannya terlambat. Stres kerja juga didefinisikan sebagai kecemasan yang muncul di tempat kerja, yang berdampak negatif pada emosi dan kinerja karyawan (Christover & le,2021).

Menurut Budiasa (2021) memberikan definisi stres kerja sebagai respon dari tekanan pekerjaan akibat adanya ketidakcocokan pegawai dengan lingkungannya berpengaruh pada fisik, mental, dan perilaku pegawai saat bekerja.

Beban Kerja

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja merupakan suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Menurut Hermawan (2022) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu oleh seorang pekerja. Selain itu, menurut Soelman dalam Budiasa (2021) menyatakan bahwa beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi.

Sedangkan menurut Budiasa (2021), beban kerja merupakan sebuah persepsi yang dimiliki pegawai tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya

dalam menghadapi masalah pekerjaan.

Turnover Intention

Menurut Erviansyah *et al.* (2021). *Turnover* adalah Tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela.

Menurut Ardan & Jaelani (2021:3) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi.

Selain itu menurut Handaru *et al.*, (2021) merupakan niat karyawan mengundurkan diri pada suatu organisasi karena ingin mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik dari pekerjaan yang dijalani.

METODE PENELITIAN

Menurut Rifa'i (2021:6) Penelitian Asosiatif, yaitu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Oleh karena itu, dalam penelitian ini minimal harus terdapat dua variabel yang akan dihubungkan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2024:15) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Variabel menurut pengertian (Cesaria dan B. Syarifuddin 2022) “Memiliki definisi sesederhana konsep yang mengandung variasi nilai, atau yang menjadi gejala penelitian. Variabel diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu adalah variable dependen (terikat) serta variable independent (bebas). Variabel dependen atau terikat merupakan variable yang dijadikan sebagai faktor yang dipengaruhi oleh sebuah atau beberapa variable lain. Koordinat yang mewakili variable dependen adalah koordinat Y. Sementara itu variable independen (bebas) adalah variable yang mempengaruhi variable lain, dan direpresentasikan oleh koordinat X”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

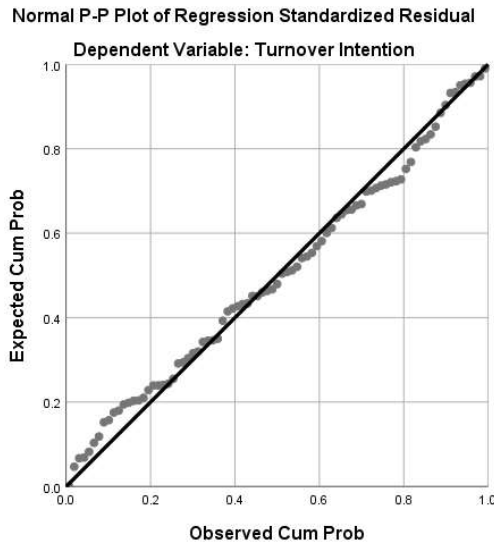
Hasil Penelitian

Tabel 4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized		Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,71474454
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,067
Test Statistic		,070
Asym Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
Test distribution is Normal. Calculated from data. Liliefors Significance Correction. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan pada tabel diatas perolehan uji normalitas yang dilakukan menggunakan one-sample kolmogorove-smirnov test di atas bisa dilihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) adalah 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan kalau data dalam populasi memiliki distribusi normal, sehingga kita bisa melanjutkan ke tahap analisis selanjutnya. Berikut adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik



Gambar 1. Uji Normalitas Data P-Plot

Berlandaskan Gambar diatas pada penyajian uji normalitas probability plot, dapat diambil kesimpulan kalau di grafik normal probability plot tampak titik tersebar pada sekeliling garis diagonal, kemudian bisa dikatakan bahwa data yang dipakai di riset ini memiliki distribusi normal.

Tabel 5 Uji Multikolinieritas

Coefficient ^a			
	Model	Tolerance	Statistic VIF
1	(Constant)		
	Stress Kerja	,748	1,337
	Beban Kerja	,748	1,337
Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>			

Sumber: data diolah 2025

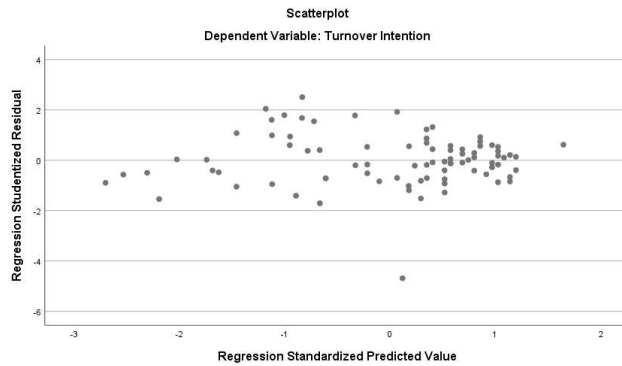
Berdasarkan tabel diatas hasil dari pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel stress kerja dan beban kerja adalah $0,748 > 0,1$ sedangkan nilai VIF untuk variabel yang sama adalah $1,337 < 10$, dengan demikian bisa dilakukan kesimpulan kalau kedua variabel yaitu stress kerja dan beban kerja tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Tabel 6 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,202	1,620		5,062	,000
	Stress Kerja	,025	,044	,069	,564	,574
	Beban Kerja	,091	,048	,232	1,887	,063
Dependent Variable: Abs RES						

Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan tabel diatas, temuan dari pengujian heterokedastisitas melalui pendekatan uji glejser, menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel stress kerja sebesar $0,574 > 0,05$, sementara nilai signifikansi untuk variabel beban kerja menunjukkan $0,063 > 0,05$. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi yang telah digunakan. Heterokedastisitas muncul ketika deviasi standar dari variabel dependen tidak sama di setiap variabel independent. Untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas, kita dapat memanfaatkan metode grafik yang akan diperlihatkan berikut ini:



Gambar 2 Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan Ilustrasi Gambar 2, analisis heterokedastisitas melalui grafik scatter plot menunjukkan tidak adanya bentuk distribusi teratur atau pembentukan pola tertentu. Oleh itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas dalam model regresi sehingga model regresi ini, sehingga dapat layak dipakai.

Tabel 7 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	6,696	2,524		2,653	,010
	Stress Kerja	,409	,068	,477	6,040	,000
	Beban Kerja	,411	,075	,430	5,452	,000
Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

Sumber: data diolah 2025

1. Konstanta yang bernilai 6,696 menunjukkan bahwa jika faktor-faktor seperti stress kerja dan beban kerja tidak berubah atau tetap nol, maka tingkat *turnover intention* akan tetap berada pada angka 6,696.
2. Nilai regresi 0,409 X1 (positif) mengindikasikan bahwa jika variabel stress kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan anggapan bahwa variabel stress kerja dalam keadaan tetap, maka akan terjadi peningkatan *turnover intention* sebesar 0,409 satuan.
3. Koefisien regresi 0,411 X2 (positif) menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja bertambah sebesar 1 unit, dengan memperkirakan variabel beban kerja tidak berubah, maka tingkat *turnover intention* akan bertambah sebesar 0,411 unit.

Tabel 8 Koefisien Korelasi Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,618	,609	5,78402
Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja				

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada tabel diatas hasil dari pengujian koefisien korelasi antara stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Dapat diamati bahwa angka korelasi untuk variabel stress kerja (X1) dan beban kerja (X2) adalah 0,786. Oleh karena itu, nilai tersebut berada dalam rentang interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan bahwa level hubungan antara variabel stress kerja (X1) dan beban kerja (X2) dengan *turnover intention* (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Kuat**.

Tabel 9 Uji T Variabel Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Coefficients ^a				
		Coefficients	Standardized	

Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan

Model	Unstandardized B	Std. Error	Coefficient Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14,682	2,384		6,158	,000
Stress kerja	,595	,068	,693	8,747	,000

Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: data diolah 2025

Dari tabel diatas hasil dari pengujian T parsial menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) memiliki nilai T kalkulasi sebesar 8,747 > T table 1,988 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho¹ ditolak dan Ha¹ diterima. Maka dari itu ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial stress kerja terhadap *turnover intention* PT Bharaduta Jaya Sakti.

Tabel 10 Uji T Variabel Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12,477	2,790		4,472	,000
Beban kerja	,640	,078	,669	8,210	,000

Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: data diolah 2025

Dari tabel diatas hasil dari pengujian T parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X2) memiliki nilai T kalkulasi sebesar 8,210 > T table 1,988 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho² ditolak dan Ha² diterima. Maka dari itu ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial beban kerja terhadap *turnover intention* PT Bharaduta Jaya Sakti.

Tabel 11 Uji F Hitung Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4439,808	2	2219,904	66,355	,000 ^b
	Residual	2743,298	82	33,455		
	Total	7183,106	84			

Dependent Variabel: *Turnover Intention*
Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas hasil pengujian F hitung simultan, didapati nilai F hitung sebesar 66,355 > F tabel sejumlah 3,110 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu Ho³ ditolak dan Ha³ diterima. Hal ini menunjukkan kalau stress kerja dan beban kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* PT Bharaduta Jaya Sakti.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 14,682 + 0,595 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,693, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya, variabel ini mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,480 atau sebesar 48,0% sedangkan sisanya sebesar 52,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung 8,747 > T table 1,988. Dengan demikian Ho¹ ditolak dan Ha¹ diterima.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jessica Marcella & Mei Ie. Sumber: Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis SSN 2579-6224 (Versi Cetak) Vol. 6, No. 1, April 2022: hlm 213-223 ISSN-L 2579-6232 (Versi Elektronik). Dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Stress Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. XYZ. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan dan bersifat positif antara Stress Kerja dan *Turnover Intention* PT Bharaduta Jaya Sakti. Hal ini menunjukkan bahwa

pelaksanaan manajemen Stress Kerja yang buruk oleh perusahaan dapat meningkatkan *Turnover Intention* secara menyeluruh.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 12,477 + 0,640 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,669, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya, variabel ini mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,448 atau sebesar 44,8% sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung $8,210 > T$ table 1,988. Dengan demikian H_0^2 ditolak dan H_a^2 diterima.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tiar Abdan Hisbih, Lili Karmela Fitriani & Odang Supriatna. Sumber: *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 4 Nomor 3 Tahun 2023 e-ISSN: 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941. Dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) di Rs Permata Kuningan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan dan bersifat positif antara Beban Kerja dan *Turnover Intention* PT Bharaduta Jaya Sakti. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen beban kerja yang buuruk oleh perusahaan dapat meningkatkan *Turnover Intention* secara menyeluruh.

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 6,969 + 0,409 X_1 + 0,411 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,786, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya, variabel ini mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,618 atau sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F Hitung $66,355 > F$ tabel sejumlah 3,110. Dengan demikian H_0^3 ditolak dan H_a^3 diterima.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tiar Abdan Hisbih, Lili Karmela Fitriani & Odang Supriatna. Sumber: *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 4 Nomor 3 Tahun 2023 e-ISSN: 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941. Dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Stress Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) di RS Permata Kuningan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dan bersifat positif antara Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* PT Bharaduta Jaya Sakti. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen Stress Kerja dan Beban Kerja yang buuruk oleh perusahaan dapat meningkatkan *Turnover Intention* secara menyeluruh.+

KESIMPULAN

1. Adanya pengaruh yang signifikan secara parsial Stress kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* PT Bharaduta Jaya Sakti. Ini dapat dibuktikan karena variabel stress kerja (X_1) memiliki nilai T hitung $8,747 > T$ table 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ maka H_0^1 ditolak dan H_a^1 diterima.
2. Adanya pengaruh yang signifikan secara parsial Beban kerja terhadap *Turnover Intention* PT Bharaduta Jaya Sakti. Dikarenakan hal ini dapat dibuktikan karena variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai T hitung sebesar $8,210 > T$ table 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ maka H_0^2 ditolak dan H_a^2 diterima.
3. Terbukti ada pengaruh signifikan secara simultan dari stress kerja dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* PT Bharaduta Jaya Sakti. Hal ini dapat dibuktikan karena nilai F hitung F Hitung $66,355 > F$ tabel sejumlah 3,110 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ maka H_0^3 ditolak dan H_a^3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, H. R. I. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: Anggota IKAPI.
- Ahmad, A., et al. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian & Penulisan Hukum*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan teori organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Andi, S. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametrik*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Anisah, H. U., et al. (2023). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. (CV. MEDIA SAINS INDONESIA)
- Ansory & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ardan & Jaelani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Purwokerto Selatan: CV Pena Persada.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada.
- Butarbutar, M., et al. (2021). *Teori Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama ed. Yayasan Kita Menulis, Medan. ISBN 978-623-342-108-9.
- Fithriyyah, Mustiqowati Ummul. (2021). *Dasar-dasar Teori Organisasi*. Jakarta: Institute for Research and Development
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Jilid 3*. Klaten: Lakeisha.
- Indrawijaya, A. I., & Adam, D. (2010). *MPA. Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). *Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan*.
- Lestari, A., & Darmo, I. S. (2020). *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada PT XYZ*. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan*.
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention*.
- Muhammad, I. S. (2023). *Analisis Data Kuantitatif*. Jurnal Al-Musthafa.
- Nyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Onsard. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Perusahaan*.
- Pakpahan, A. F., et al. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*.
- Rachmad, Y. E., et al. (2024). *Integrasi Metode Kuantitatif dan Kualitatif*. PT Green Pustaka Indonesia.
- Ramdanil, Mubarak. (2021). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suharismi, A. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syaifullah, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bahasa Arab*.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Thian, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. CV Andi Offset
- Vanchapo, A. R. & MKes, M. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Yusuf & Maliki. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Suarna, I. F. (2022). *Manajemen Logistik*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.