

# Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Mex Internasional

Euginia Yolanda Nisnony<sup>1\*</sup>, Siti Mabrur Rachmah<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika  
JL. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: <sup>1</sup>[euginiayolandaa@gmail.com](mailto:euginiayolandaa@gmail.com), <sup>2</sup>[sitismc@bsi.ac.id](mailto:sitismc@bsi.ac.id)

---

Submit: 05-08-2025 | Revisi: 08-09-2025 | Terima: 16-09-2025 | Terbit online: 09-10-2025

---

**Abstrak** – Tingginya tingkat *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan menjadi permasalahan yang sering dihadapi organisasi, termasuk PT Mex Internasional. Fenomena tingginya tingkat pergantian karyawan di perusahaan ini memunculkan dugaan bahwa tekanan kerja dan beban kerja menjadi faktor pemicunya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Mex Internasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden yang merupakan karyawan aktif di berbagai divisi PT Mex Internasional. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres dan beban kerja yang dialami karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan pengelolaan stres kerja dan menyesuaikan beban kerja agar dapat menekan *turnover intention* dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat serta produktif.

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

*Abstract* – High turnover intention, or the intention of employees to leave the company, is a problem often faced by organizations, including PT Mex Internasional. The high turnover rate at this company raises the suspicion that work stress and workload are contributing factors. This study aims to analyze the effect of work stress and workload on employee turnover intention at PT Mex Internasional. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected by distributing questionnaires to 32 respondents who are active employees in various divisions of PT Mex Internasional. Data analysis was performed using multiple linear regression techniques using SPSS version 21. The results showed that work stress and workload had a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on turnover intention. This means that the higher the level of stress and workload experienced by employees, the greater their tendency to leave the company. Therefore, management needs to pay attention to managing work stress and adjusting workloads in order to reduce turnover intention and create a healthier and more productive work environment.

Keywords : Work Stress, Workload, *Turnover Intention*

## 1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mempertahankan stabilitas dan efektivitas sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama keberhasilan organisasi. Salah satu tantangan serius yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia adalah meningkatnya *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan organisasi. Fenomena ini berdampak signifikan terhadap produktivitas, kestabilan organisasi, dan menimbulkan biaya tambahan akibat proses rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.

Salah satu faktor utama yang dipercaya memiliki peran dalam meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan respon fisik maupun mental yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan individu. Selain stres kerja, tekanan beban kerja menjadi salah satu unsur penyebab yang memengaruhi munculnya niat karyawan untuk berhenti bekerja. Beban kerja merujuk pada akumulasi tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Ketidakseimbangan beban kerja dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik (*burnout*), yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja dan mendorong keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.



Niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, atau yang dikenal dengan *turnover intention*, merupakan tantangan signifikan bagi organisasi dalam upaya mempertahankan kestabilan tenaga kerja. Salah satu penyebab utama dari kecenderungan ini adalah lingkungan kerja yang dianggap kurang mendukung, terutama yang berkaitan dengan tekanan kerja dan tingginya beban tugas.

PT Mex Internasional, sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman dan logistik berskala nasional, saat ini tengah menghadapi tantangan yang serupa. Berdasarkan hasil observasi awal dan informasi dari pihak perusahaan, diketahui bahwa tingkat *turnover intention* karyawan di divisi operasional dan logistik mengalami peningkatan yang signifikan dalam dua tahun terakhir. Banyak karyawan menyampaikan keluhan terkait tingginya tekanan pekerjaan, jam kerja yang panjang, serta minimnya dukungan dari atasan. Meskipun perusahaan telah melaksanakan program pelatihan dan evaluasi kinerja, keinginan karyawan untuk mengundurkan diri masih terus meningkat. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor internal dalam pekerjaan yang perlu ditelusuri lebih mendalam. Oleh karena itu, penting untuk meneliti pengaruh stres kerja dan beban kerja secara bersamaan terhadap *turnover intention*, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut efisiensi waktu dan berada di bawah tekanan tinggi seperti di PT Mex Internasional.

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan keahlian individu untuk memenuhiinya, baik secara fisik maupun psikologis. Menurut penelitian dari (Robbins & Judge, 2016) menjelaskan bahwa stres kerja dapat timbul karena tekanan tugas, konflik peran, hingga lingkungan kerja yang tidak mendukung. Stres yang berkepanjangan bukan hanya mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga berdampak pada penurunan produktivitas dan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, penelitian dari (Dewi et al., 2023) menyebutkan bahwa stres kerja yang terus menerus menurunkan komitmen afektif karyawan dan membuat mereka merasa tidak nyaman untuk bertahan di perusahaan. Bahkan, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi, terutama pada generasi milenial, meningkatkan intensi untuk resign akibat ketidakmampuan dalam menghadapi tekanan di lingkungan kerja yang cepat dan penuh target (Wibowo et al., 2021).

Menurut Robbins, mengemukakan bahwa terdapat tiga kategori atau faktor gejala dari stres kerja (Guridno & Efendi, 2021) sebagai berikut: 1) Gejala Fisiologis, perubahan metabolisme tubuh, peningkatan detak jantung dan pernapasan, sakit kepala, hingga resiko serangan jantung, 2) Gejala Psikologis, munculnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, menurunnya konsentrasi, dan kecenderungan menunda pekerjaan, 3) Gejala Perilaku, penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, perubahan kebiasaan hidup (gangguan tidur, pola makan), serta peningkatan konsumsi rokok atau alkohol. Dimensi dari stres kerja menurut (Handayani & Wirawan, 2021) adalah sebagai berikut: 1) Tuntutan Pekerjaan : Kelebihan beban tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas individu, 2) Peran Dalam Organisasi : Ketidakjelasan dan konflik peran dapat menyebabkan tekanan psikologis, 3) Hubungan Sosial : Kualitas hubungan interpersonal dalam lingkungan, 4) Lingkungan Kerja : Faktor seperti kebisingan, suhu, atau fasilitas kerja yang tidak layak. Stres kerja dapat diukur melalui beberapa indikator menurut (Robbins & Judge, 2019) adalah sebagai berikut: 1) Tuntutan pekerjaan seperti banyaknya pekerjaan, tekanan waktu, tanggung jawab berlebih, 2) Peran dalam organisasi seperti ketidakjelasan tugas, konflik antar rekan kerja, ketidaksesuaian peran, 3) Hubungan sosial seperti dukungan atasan, interaksi dengan rekan kerja, rasa dihargai, 4) Lingkungan kerja seperti suasana kerja tidak nyaman, fasilitas kerja kurang memadai, lingkungan berisik.

Beban kerja merupakan jumlah tugas atau pekerjaan yang harus dituntaskan oleh para karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021) beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja juga diartikan sebagai kondisi pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Hal ini semakin diperkuat oleh penelitian (Tarwaka, 2021) yang menjelaskan bahwa beban kerja mencakup aspek kuantitatif (jumlah pekerjaan), kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan), serta waktu penyelesaian tugas. Apabila ketiga aspek ini tidak diatur secara proporsional, maka potensi terjadinya kelelahan bekerja (*burnout*) akan meningkat.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa dalam sektor pelayanan kesehatan juga menunjukkan adanya beban kerja yang tinggi menurunkan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatkan niat resign (Prasetyo & Sari, 2020). Temuan serupa disampaikan oleh peneliti ini yang meneliti beban kerja di perusahaan logistik, di mana tekanan beban operasional tinggi menyebabkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan (Kusumawati & Suharto, 2022).

Menurut Achyana (2016), menyatakan beban kerja dipengaruhi faktor-faktor (Diana, 2019) sebagai berikut: 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti a) Tugas fisik, b) Organisasi kerja. 2) Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai akibat reaksi beban kerja dari luar. Ada 2 dimensi dalam beban kerja yang digunakan dalam penelitian menurut (Tarwaka, 2021), yaitu: 1) Beban Kerja Fisik dan, 2) Beban Kerja Mental. Beban kerja dapat diukur menjadi dua indikator utama menurut (Sutrisno, 2020) sebagai berikut: 1) Beban kerja fisik seperti durasi kerja, intensitas aktivitas fisik, kebutuhan tenaga fisik tinggi, 2) Beban kerja mental seperti tingkat konsentrasi, multitasking, pengambilan keputusan cepat.

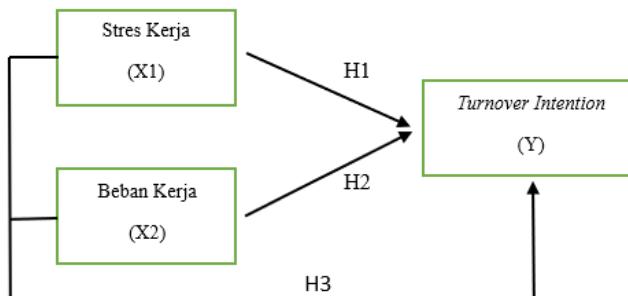
*Turnover intention* merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki keinginan atau niat untuk meninggalkan pekerjaannya, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Menurut (Tett & Meyer, 2019)

menjelaskan bahwa *turnover intention* merujuk pada keinginan yang sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Menurut Hartono (2020), *turnover intention* merupakan intensitas dari keinginan untuk keluar dari pekerjaan di perusahaan (Safitri & Gunaningrat, 2021). Menurut Kartono (2017), *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri dari suatu organisasi atau perusahaan yang dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri (Anggraini et al., 2022).

Menurut Robbins, faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (Safitri & Gunaningrat, 2021), sebagai berikut: 1) Usia, 2) Masa jabatan, 3) Komitmen terhadap organisasi, 4) Kepuasan kerja, 5) Iklim etika. Menurut Mobley, dalam studi terbaru oleh (Permana & Hidayati, 2022), *turnover intention* memiliki tugas dimensi berikut: 1) Keinginan Keluar : Niat nyata atau pertimbangan untuk meninggalkan organisasi, 2) Ketidakpuasan terhadap Pekerjaan : Ketidakpuasan atas aspek pekerjaan seperti gaji, kondisi, dan atasan, 3) Komitmen Organisasi Rendah : Rendahnya loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi

Penelitian ini menjelaskan bahwa *turnover intention* memiliki tiga indikator menurut (Tambe & Shanker, 2019) sebagai berikut: 1) Keinginan keluar seperti mencari pekerjaan lain, niat mengundurkan diri, merasa tidak ingin bertahan, 2) Ketidakpuasan terhadap pekerjaan seperti tidak puas atas gaji, konflik dengan atasan, beban kerja tidak adil, 3) Komitmen organisasi rendah seperti kurang loyal, tidak merasa bagian dari organisasi, tidak termotivasi.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran antara Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Mex Internasional dapat dilihat pada gambar 1. Kerangka Berpikir:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2019). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: 1) H1 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT Mex Internasional, 2) H2 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT Mex Internasional, 3) H3 : Stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT Mex Internasional.

## 2. Metode Penelitian

Pendekatan yang diterapkan pada penelitian ini bersifat kuantitatif dengan model penelitian asosiatif yang bersifat kausal. Melalui penelitian asosiatif, penelitian ini diarahkan untuk mengetahui sejauh mana satu variabel lainnya (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menjelaskan tentang hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan.

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, di mana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan (Sugiyono, 2019). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Mex Internasional yaitu sebanyak 32 karyawan, bagian operasional, keuangan, gudang, layanan pelanggan. Penelitian ini menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari keseluruhan populasi yang memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono, 2019). Apabila jumlah populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili. Apabila populasi yang kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dikarenakan populasi pada penelitian ini kurang dari 100, yaitu hanya sebanyak 32 orang karyawan di bagian operasional, keuangan, gudang dan layanan pelanggan, maka jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak populasi yaitu sebanyak 32 orang responden sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu menjadikan populasi sebagai sampel

Dalam teknik ilmiah terdapat beberapa teknik pengumpulan data beserta masing-masing perangkat pengumpulan data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data primer yang digunakan adalah: 1) Kuesioner (Angket) : Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan

secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Dilihat dari cara menjawabnya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Sedangkan jika dilihat dari bentuk kuesionernya yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *check list* dan *rating scale*. Dalam penelitian ini responden yang dimintai untuk mengisi kuesioner adalah karyawan PT Mex Internasional, 2) Dokumentasi : Dalam pengumpulan data sekunder yaitu melalui dokumentasi, langkah ini berupa kegiatan mengumpulkan data-data sekunder yang dianggap berhubungan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan dokumen-dokumen, catatan-catatan, atau artikel-artikel yang relevan dengan penelitian, 3) Data Primer : Data primer merupakan data yang diperoleh dari survey lapangan pada subjek yang akan diteliti di mana dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada subjek penelitian. Kuesioner diberikan kepada 32 responden dengan total pertanyaan 30 dari 3 variabel dengan pengumpulan jawabannya melalui *google form*.

Berdasarkan hasil dari penelitian dari data kuesioner yang telah diperoleh dari pengumpulan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan PT Mex Internasional. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert, dalam prosedur likert sejumlah pernyataan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya 1 sampai 5. 1) Jawaban sangat tidak setuju : skor 1, 2) Jawaban tidak setuju : skor 2, 3) Jawaban netral : skor 3, 4) Jawaban setuju : skor 4, 5) Jawaban sangat setuju : skor 5.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **3.1 Uji Validitas**

Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur (Rusadi et al., 2016). Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi antara skor butir pernyataan dengan total skor variabel memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Bila signifikan (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika lebih besar dari 5% (0,05) maka dinyatakan tidak valid. Jumlah responden sebanyak 32, kemudian dapat dicari dengan rumus  $df = n-2$ , maka diperoleh angka  $r$  tabel sebesar 0,349

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

No Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1	0,523	0,3494	Valid
2	0,629	0,3494	Valid
3	0,554	0,3494	Valid
4	0,691	0,3494	Valid
5	0,688	0,3494	Valid
6	0,716	0,3494	Valid
7	0,526	0,3494	Valid
8	0,551	0,3494	Valid
9	0,551	0,3494	Valid
10	0,362	0,3494	Valid

Berdasarkan tabel 1. Uji Validitas Stres Kerja, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki kriteria valid dengan 10 pernyataan ketika diolah dan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dibandingkan dengan  $r$  tabel yaitu 0,3494.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja**

No Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1	0,628	0,3494	Valid
2	0,556	0,3494	Valid
3	0,440	0,3494	Valid
4	0,667	0,3494	Valid
5	0,584	0,3494	Valid
6	0,442	0,3494	Valid
7	0,409	0,3494	Valid
8	0,542	0,3494	Valid
9	0,712	0,3494	Valid
10	0,701	0,3494	Valid

Berdasarkan tabel 2. Uji Validitas Beban Kerja, menunjukkan bahwa beban kerja memiliki kriteria valid dengan 10 pernyataan ketika diolah dan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dibandingkan dengan  $r$  tabel yaitu

0,3494.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Turnover Intention

No Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,710	0,3494	Valid
2	0,792	0,3494	Valid
3	0,725	0,3494	Valid
4	0,714	0,3494	Valid
5	0,666	0,3494	Valid
6	0,619	0,3494	Valid
7	0,804	0,3494	Valid
8	0,773	0,3494	Valid
9	0,728	0,3494	Valid
10	0,436	0,3494	Valid

Berdasarkan tabel 3. Uji Validitas *Turnover intention*, menunjukkan bahwa *turnover intention* (Y) memiliki kriteria valid dengan 10 pernyataan ketika diolah dan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,3494.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Uji *reliability* (reliabilitas) adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen dalam menghasilkan data. Reliabilitas disebut juga sebagai kepercayaan, keterandalan, keajegan, konsisten, kestabilan, dan sebagainya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Alpha Cronbach* dengan ketentuan jika *Alpha Cronbach* (hitung r) > 0,60 berarti instrumen tersebut reliabel (Ghozali, 2018).

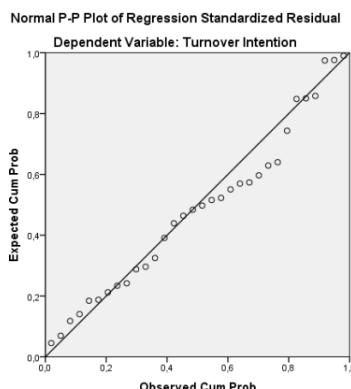
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan (Reliabilitas)	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,756	0,6	Valid
Beban Kerja (X2)	0,750	0,6	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,881	0,6	Valid

Berdasarkan tabel 4. Uji Reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel yang terdiri dari variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan *turnover intention* (Y) diketahui reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,6. Maka semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab pernyataan yang mengukur variabel penelitian pada kuesioner. Maka dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan uji berikutnya.

### 3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data residul terdistribusi normal atau tidak. Jika terdistribusi normal maka sebaran nilai pada masing-masing variabel berbentuk normal. Uji normalitas dapat dilihat pada penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov jika Asymp, sig > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Dari gambar 2. Uji Normalitas P-Plot, menunjukkan adanya penyebaran data yang mengikuti garis normal.

Artinya data penelitian untuk regresi sederhana ini berdistribusi normal.

**Tabel 5. Uji Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

				Unstandardized Residual
N				32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean		,0000000
		Std.		4,65400521
		Deviation		
Most Differences	Extreme	Absolute		,137
		Positive		,137
		Negative		-,072
Kolmogorov-Smirnov Z				,773
Asymp. Sig. (2-tailed)				,588

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 5. Uji kolmogorov Smirnov, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan kolmogorov-smirnov sebesar  $0,588 > 0,05$ . Maka model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

### 3.4 Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1. Stres Kerja	0,628	1,534
Beban Kerja	0,628	1,534

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 6. Uji Multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) adalah  $1,534 < 10$  dan nilai toleransi  $0,628 > 0,10$ , maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dalam uji ini terdapat ketentuan bahwa jika hasilnya  $\text{sig} > 0,05$  menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan dapat disimpulkan bahwa model yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Nilai Signifikan
Stres Kerja	0,701
Beban Kerja	0,684

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan tabel 7. Uji Heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan (sig) pada variabel stres kerja (X1) sebesar  $0,701$  yang menunjukkan bahwa diatas  $> 0,05$  dan variabel beban kerja (X2) memiliki nilai sig sebesar  $0,684$  yang mana lebih besar dari  $0,05$ . Hal ini berarti disimpulkan bahwa kedua variabel aman dari heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh yang ditimbulkan antara stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention. Dengan software SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-6,134	5,120	-1,198	,241
	Stres Kerja	,746	,201	,576	,001
	Beban Kerja	,277	,175	,245	,1,582

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda, menunjukkan bahwa nilai koefisien masing-masing variabel bebas dalam model penelitian dan mulai konstanta variabel terikat. Dari hasil tersebut maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -6,134 + 0,746X_1 + 0,277X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 8, maka dapat disimpulkan 1) nilai konstanta sebesar -6,134 menunjukkan bahwa ketika variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) tidak diperhitungkan, *turnover intention* berada pada kondisi awal yang tetap, 2) Koefisien regresi stres kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,746 menandakan adanya pengaruh positif, artinya setiap peningkatan 1 satuan stres kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,746, 3) Koefisien regresi beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,277 juga menunjukkan pengaruh positif, sehingga setiap peningkatan 1 satuan beban kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,277.

### 3.7 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu). Variabel bebas dikatakan berpengaruh secara parsial jika nilai t hitung  $>$  t tabel.

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T hitung	T tabel
Stres Kerja ( $X_1$ )	5,766	2,045
Beban Kerja ( $X_2$ )	4,065	2,045

Berdasarkan tabel 9. Hasil Uji T, menunjukkan nilai t hitung variabel stres kerja ( $X_1$ ) sebesar 5,766 dan nilai tabel sebesar 2,045. Hal ini berarti t hitung  $>$  t tabel, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ).

Selanjutnya nilai t hitung variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,065 dan nilai t tabel sebesar 2,045. Hal ini berarti t hitung  $>$  t tabel, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel beban kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ).

### 3.8 Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama (simultan). Variabel bebas dikatakan berpengaruh secara simultan jika nilai f hitung  $>$  f tabel ( $df = n-k-1$ )

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	433,133	18,707	,000 <sup>b</sup>
	Residual	29	23,154		
	Total	31			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

Hasil pada tabel 10. Hasil Uji F, menunjukkan nilai f hitung sebesar 18,707 dan nilai f tabel sebesar 3,33. Hal ini berarti f hitung  $>$  f tabel, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ).

### 3.9 Uji Koefisien Determinasi

#### 1) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini variabel bebas (stres kerja).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Parsial) X1  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 <sup>a</sup>	,526	,510	4,931

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Berdasarkan tabel 11, bahwa nilai *R Square* sebesar 0,526 atau 52,6% yang mana menunjukkan bahwa variabel stres kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) sebesar 0,526 atau 52,6%.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Parsial) X2  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,596 <sup>a</sup>	,355	,334	5,749

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Berdasarkan tabel 12, bahwa nilai R Square sebesar 0,355 atau 35,5% yang mana menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,335 atau 35,5%.

## 2) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengukur pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terkait dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini, variabel bebas yaitu stres kerja (X1) dan beban kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah turnover intention (Y). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati satu, maka menunjukkan terdapat pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Begitu juga sebaliknya, jika nilai koefisien determinasinya kecil, maka menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang kecil terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 <sup>a</sup>	,563	,533	4,812

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan tabel 13, dapat diketahui pada tabel Model Summary bahwa nilai R Square 0,563 atau 56,3%. Artinya variabel bebas yaitu stres kerja dan beban kerja dapat memberikan sumbangan pengaruh sebesar 56,3 terhadap variabel *turnover intention*, sedangkan sisanya 43,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mex Internasional, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar  $5,766 > t$  tabel 2,045 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Nilai koefisien regresi sebesar 0,746 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja akan meningkatkan *turnover intention*. Selain itu, nilai koefisien determinasi parsial sebesar 52,6% menunjukkan bahwa lebih besar dari separuh variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja. 2) Beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar  $4,064 > t$  tabel dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,277, yang berarti bahwa peningkatan beban kerja juga akan meningkatkan *turnover intention*. Koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa 35,5% *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja. 3) Stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan melalui uji f yang menunjukkan f hitung sebesar  $18,707 > f$  tabel 3,33 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai R Square sebesar 0,563 menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut menjelaskan 56,3% dari variabel *turnover intention*, sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

## Referensi

- Anggraini, A. D., Irawati, S., & Arifiani, R. S. (2022). The Effect of Workload on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction on Employees of PT PLN (Persero) Malang. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 2(03), 218–225. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i03.22747>
- Dewi, A. A. K., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Persuasif dan Stres Kerja terhadap Komitmen Afektif Studi pada Hotel Yellow Star Ambarukmo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 435–442. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.811>
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 193–205.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guridno, E., & Efendi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate, Work Stress, and Conflict on Motivation and its Impact on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor

- Inspection. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 189–201. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Handayani, S., & Wirawan, H. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(2), 122–135.
- Kusumawati, N., & Suharto, T. (2022). Beban Kerja Operasional dan Turnover Intention di Perusahaan Logistik. *Jurnal Manajemen Transportasi*.
- Permana, H., & Hidayati, N. (2022). Faktor yang memengaruhi turnover intention pada sektor logistik. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(1), 33–45.
- Prasetyo, A., & Sari, L. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dan niat resign karyawan rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Organizational Behavior. In *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson. <https://doi.org/10.4324/9781315669304>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Peron.
- Rusiadi, S., Hidayat, N., & Rahmat. (2016). *Metode Penelitian: Konsep, Kasus, dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. USU Press.
- Safitri, R. A., & Gunaningrat, R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt Liebra Permana.pdf. *Se minar Nasional & Call For Paper Hubisintek*. <https://ojs.udb.ac.id/HUBISINTEK/article/view/1493/1129>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tambe, S., & Shanker, M. (2019). Understanding Dimensions of Turnover Intention: A Study on Employee Perspectives. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 45–58.
- Tarwaka. (2021). *Ergonomi Industri dan Beban Kerja*. Harapan Press.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (2019). *Turnover Intention: Keinginan Sadar Untuk Meninggalkan Organisasi*. Organizational Psychology Press.
- Wibowo, A Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 123–132.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia).pdf. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>.