

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. PERUMDA AIR MINUM TIRTO PANGURIPAN (PDAM) KENDAL

Fiika Laili Nafilah, Raully Sijabat, Fadjar Darmaputra

Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia, Semarang

Email: fiikalaili14@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Perumda Air Minum Tirto Panguripan (PDAM) Kendal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 57 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja untuk menekan tingkat turnover intention karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

Article History

Received: December 2025
Reviewed: December 2025
Published: December 2025

Plagirism checker no 1541
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat dan turbulensi ekonomi yang cepat sehingga menjadi tantangan bagi setiap perusahaan (Schwab 2017). Perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa sumber daya yang dimilikinya mampu dikelola dengan efektif dan efisien agar tidak menimbulkan permasalahan yang akan mengganggu operasional perusahaan. Salah satu masalah sumber daya yang sering terjadi di perusahaan adalah karyawan yang memiliki niat untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lebih baik (turnover intention).

Turnover intention menurut (Mobley 1986) adalah keputusan keanggotaan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mendapat pekerjaan lain yang lebih baik. Sementara (Khan, 2014) mengartikan turnover intention sebagai keyakinan bahwa pekerjaan dapat mendorong individu untuk meninggalkannya jika tidak merasa bahagia atau nyaman dengan pekerjaan tersebut. Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan pada pekerjaannya menyebabkan timbulnya keinginan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut dan sesegera mungkin mencari pekerjaan lain (Putri and Anisa 2022). Setiap perusahaan tertentu pernah memiliki masalah pada tingkat turnover intention dan berdampak pada operasional perusahaan (Nyoman and Deniartha 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Perumda Air Minum Tirto Panguripan (PDAM) Kendal. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap yang berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, yang didahului oleh uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN

hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Turnover Intention (Y) dalam penelitian ini mempunyai r hitung lebih besar dari r table atau seluruh hasil r hitung $> 0,1723$. Hal tersebut dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan Valid.

Hasil Uji Validitas					
Variabel	Kode	R Hitung		R Tabel	Ket
Beban Kerja	X1.1	0,529	>	0,1723	Valid
	X1.2	0,629	>	0,1723	Valid
	X1.3	0,639	>	0,1723	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,604	>	0,1723	Valid
	X2.2	0,379	>	0,1723	Valid
	X2.3	0,554	>	0,1723	Valid
	X2.4	0,694	>	0,1723	Valid
Kepuasan Kerja	X2.5	0,431	>	0,1723	Valid
	X3.1	0,381	>	0,1723	Valid
	X3.2	0,563	>	0,1723	Valid
	X3.3	0,392	>	0,1723	Valid
	X3.4	0,515	>	0,1723	Valid
Turnover Intention	X3.5	0,353	>	0,1723	Valid
	Y.1	0,936	>	0,1723	Valid
	Y.2	0,936	>	0,1723	Valid
	Y.3	0,938	>	0,1723	Valid

Sumber: Data Primer, diolah Spss25, 2025

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan guna menunjukkan konsistensi alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan jika pengukuran diulang maka hasilnya akan tetap konsisten. Data dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Beban Kerja	0,912	0,60	Reliabel
2	Stres Kerja	0,783	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,753	0,60	Reliabel
4	Turnover Intention	0,929	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah Spss25, 2025

Uji normalitas pada penelitian ini bertujuan guna mengetahui apakah nilai residual pada model regresi memiliki distribusi normal atau tidak normal. Untuk menguji normalitas data menggunakan Uji K-S (Kolmogorov-Smirnov) dimana dasar pengambilan keputusan menggunakan tingkat signifikansi dari nilai residual $> 0,05$ maka data berdistribusi dengan normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53384560
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.044
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, diolah Spss25, 2025

Uji Multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui jika model regresi yang akan digunakan mempunyai korelasi yang sempurna dengan variabel independen Ghazali (2016). Pengambilan keputusan dilihat jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolineritas. Namun apabila hasil uji multikolinearitas mempunyai nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,10 maka dinyatakan terjadi multikolineritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.647	1.545
	Stres Kerja	.524	1.907
	Kepuasan Kerja	.655	1.527

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer, diolah Spss25, 2025

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Perumda Air Minum Tirta Panguripan (PDAM) Kendal, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dan mampu menjelaskan sebagian besar variasi turnover intention, sehingga pengelolaan beban kerja yang proporsional, pengendalian stres kerja, dan peningkatan kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menekan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Khan, Muhammad Amir Shafique, and Jianguo Du. 2014. "An Empirical Study of Turnover Intentions in Call Centre Industry of Pakistan." *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* 2(04): 206.

Mobley. 1986. "Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya." Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

Nyoman, S N, and IKRA Deniartha. 2016. "Peran Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Tanjung Benoa-Badung." *Jurnal Manajemen & Bisnis* 13(3): 120-30.

Putri, Erika, and Friztina Anisa. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* 12(2): 194-205.

Schwab, K. 2017. "The Fourth Industrial Revolution. Penguin. London."