

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
MELALUI STRES KERJA PT. TJIKATOMAS UTAMA TRANS WISATA

Marsha Dwi Prasanti Nursiwan ¹, Barin Barlian ², Dudu Risana ³
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
marshadwipn@gmail.com , barinbarlian@unper.ac.id , dudurisana@unper.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload on employee turnover intention while considering work stres as a mediating variable. The research method used is a quantitative approach with a total of 95 respondents. The data collected includes primary and secondary data. The analysis technique applied is path analysis using SPSS version 25. Based on the research results, it shows that workload significantly affects turnover intention. Work stres does not have a significant effect on turnover intention. Workload significantly directly affects work stres. The results of the Sobel test indicate that work stres does not significantly mediate the relationship between workload and turnover intention.

Keywords: *Workload, Turnover Intention, Work Stres*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan mempertimbangkan stres kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 95 orang. Data yang dikumpulkan meliputi data primer dan sekunder. Teknik analisis yang diterapkan adalah analisis jalur (path analysis) menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap stres kerja. Hasil uji sobel menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* secara signifikan.

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

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

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/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan dan daya saing perusahaan sangat bergantung pada kualitas serta kinerja tenaga kerjanya. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Tanpa tenaga kerja yang kompeten, berkomitmen, dan berkualitas tinggi, perusahaan akan kesulitan untuk bertahan dan berkembang di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek fundamental yang harus dikelola secara optimal untuk menjamin efektivitas dan efisiensi organisasi. Namun, perkembangan teknologi dan globalisasi yang pesat telah membawa perubahan besar terhadap dunia kerja, termasuk meningkatnya tekanan dan kompleksitas tugas yang dihadapi karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menghadapinya sering kali menimbulkan stres kerja dan beban kerja yang berlebihan. Menurut Vanchapo (2022), beban kerja adalah sekumpulan aktivitas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu; ketika tugas-tugas tersebut melebihi kemampuan individu, maka akan timbul tekanan yang memengaruhi kondisi fisik maupun mental karyawan. Fenomena ini dapat terlihat pada PT. Tjikatomas Utama Trans Wisata, sebuah perusahaan transportasi yang beroperasi di sektor bus antar kota, daerah, dan pariwisata. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa karyawan, khususnya sopir dan kondektur, sering menghadapi beban kerja berat akibat jadwal keberangkatan yang padat dan minimnya waktu istirahat. Tekanan ini tidak hanya menyebabkan kelelahan fisik, tetapi juga memunculkan stres mental yang berkepanjangan. Menurut Vanchapo (2022), stres kerja merupakan kondisi emosional yang timbul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu dalam mengatasinya. Dalam konteks sopir bus, stres tersebut sering dipicu oleh jam kerja panjang, kemacetan lalu lintas, kondisi cuaca yang buruk, dan tanggung jawab besar terhadap keselamatan penumpang. Kondisi tersebut berkontribusi pada meningkatnya *Turnover Intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Hidayati dan Mahfudiyanto (2024), *turnover intention* mencerminkan kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri atas keinginannya sendiri akibat ketidakpuasan kerja, tekanan pekerjaan, atau peluang kerja lain yang lebih menarik. Data dari PT. Tjikatomas Utama Trans Wisata memperkuat fenomena ini. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2023 tingkat turnover mencapai 13%, sementara pada tahun 2024 meningkat menjadi 14%. Angka tersebut mengindikasikan adanya tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi, terutama pada posisi sopir dan kondektur yang memiliki beban kerja berat dan tingkat stres tinggi. Tingginya tingkat turnover menjadi masalah serius bagi perusahaan transportasi, karena berpotensi menurunkan efisiensi operasional, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus dari manajemen untuk memahami hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan *Turnover Intention*, agar dapat merumuskan strategi yang tepat dalam menjaga kesejahteraan karyawan serta menekan tingkat perputaran tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. TJIKATOMAS UTAMA TRANS WISATA TASIKMALAYA.”

Beban kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam batas waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020:1), apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak dianggap sebagai beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil melaksanakan tugas dengan baik, maka aktivitas tersebut akan dianggap sebagai beban kerja yang berlebih. Adapun indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, serta target yang harus dicapai. Ketiga aspek ini mencerminkan sejauh mana tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kemampuan fisik dan mental karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Stres kerja

Stres kerja didefinisikan oleh Vanchapo (2020:37) sebagai kondisi emosional yang muncul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu dalam mengatasi tekanan yang dihadapinya. Stres kerja dapat terjadi ketika seseorang merasa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas yang dimilikinya, baik secara fisik maupun psikologis. Menurut Pandi Afandi (2018:79), stres kerja dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, dan tuntutan peran. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan dapat menimbulkan tekanan yang berdampak pada penurunan motivasi, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan.

turnover intention

turnover intention menurut Sopiah dan Sangadji (2018:208) adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Fenomena ini merupakan bentuk niat sadar yang mendahului keputusan aktual untuk keluar dari organisasi. Robbins dan Judge (2016:230) mengemukakan bahwa *turnover intention* memiliki tiga indikator, yaitu adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*), niat mencari pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*), dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*intention to quit*). Tingginya *turnover intention* mencerminkan ketidakpuasan kerja dan dapat menjadi sinyal bagi perusahaan untuk memperbaiki kondisi kerja, mengelola beban serta stres karyawan, dan meningkatkan kesejahteraan agar loyalitas tenaga kerja dapat terjaga.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di PT. Tjikatomas Utama Trans Wisata berada di Jl. Raya Cikatomas Kec. Cikatomas samping Koramil Cikatomas RT. 04 / RW. 02 Kabupaten Tasikmalaya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2022:80) adalah seluruh karyawan PT. Tjikatomas Utama Trans Wisata yang berjumlah 95 orang, terdiri dari 45 sopir, 45 kondektur, 3

teknisi, dan 2 manajer keuangan.

Sampel

teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil (Sugiyono, 2022:85). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 95 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2022:179) adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *Pearson Product Moment*. Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Pengujian ini dilakukan dengan program SPSS versi 25.

Kriteria pengujian:

- Jika r hitung $> r$ tabel, maka pertanyaan tersebut valid.
- Jika r hitung $< r$ tabel, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 4.28

Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Beban Kerja (X)

No. Item	R Hitung	r tabel 5%	Kriteria
X.1	0,577	0,201	Valid
X.2	0,571	0,201	Valid
X.3	0,540	0,201	Valid
X.4	0,654	0,201	Valid
X.5	0,579	0,201	Valid
X.6	0,651	0,201	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 20

Pada tabel 4.28 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya $< 0,05$ dan nilai r hitung $> 0,201$.

Artinya ada 6 (enam) pernyataan untuk variabel Beban Kerja yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 4.29

Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Stres Kerja (Z)

No. Item	R Hitung	r tabel 5%	Kriteria
X.1	0,578	0,201	Valid
X.2	0,581	0,201	Valid
X.3	0,530	0,201	Valid
X.4	0,596	0,201	Valid
X.5	0,615	0,201	Valid
X.6	0,602	0,201	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 20

Pada tabel 4.29 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya $< 0,05$ dan nilai r hitung $> 0,201$. Artinya ada 6 (enam) pernyataan untuk variabel Stres Kerja yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 4.30

Ringkasan Uji Validitas pada Variabel *Turnover intention* (Y)

No. Item	R Hitung	r tabel 5%	Kriteria
X.1	0,622	0,201	Valid
X.2	0,742	0,201	Valid
X.3	0,414	0,201	Valid
X.4	0,526	0,201	Valid
X.5	0,735	0,201	Valid
X.6	0,681	0,201	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 20

Pada tabel 4.30 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya $< 0,05$ dan nilai r hitung $> 0,201$. Artinya ada 6 (enam) pernyataan untuk variabel *Turnover intention* yang digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.31

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Nilai reliabilitas untuk variabel Beban Kerja (X) yang diperoleh melalui perhitungan dengan metode *Cronbach Alpha* sebesar 0,637. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja reliable, karena reliabilitasnya $> 0,60$

Tabel 4.32

Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Nilai reliabilitas untuk variabel Stres Kerja (Z) yang diperoleh melalui perhitungan dengan metode *Cronbach Alpha* sebesar 0,611. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja reliable, karena reliabilitasnya $> 0,60$

Tabel 4.33
Uji Reliabilitas Variabel *Turnover intention* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.690	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Nilai reliabilitas untuk variabel *Turnover intention* (Y) yang diperoleh melalui perhitungan dengan metode *Cronbach Alpha* sebesar 0,690. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Bebas Kerja reliable, karena reliabilitasnya > 0,60.

4.1.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis Jalur (*Path Analysis*) dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Dengan *Path Analysis* maka dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung dari variabel independen (Beban Kerja) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*) melalui variabel mediasi (Stres Kerja).

Tabel 4.34
Hasil Uji Jalur Model I (X Terhadap Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.956	1.174		1.666	.099
	beban kerja	.868	.052	.866	16.716	.000

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

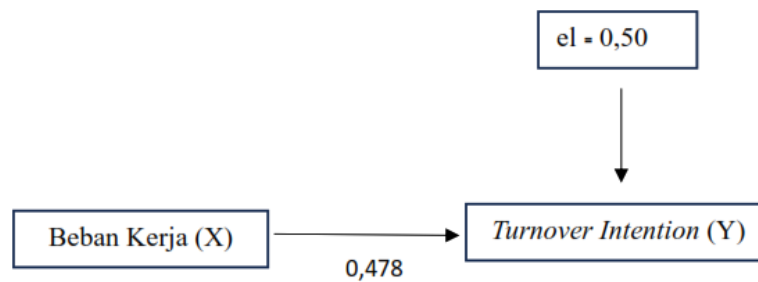
Tabel 4.35
Koefisien Model I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.748	1.65360

a. Predictors: (Constant), beban kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Nilai signifikan dari variabel Beban Kerja Terhadap Stres Kerja adalah $0,0001 < 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$), yang berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Besarnya nilai R Square adalah 0,750 yang ditunjukkan pada tabel model summary. Sedangkan nilai e l dicari menggunakan rumus $e l = \sqrt{1 - 0,750} = 0,50$. Maka diagram jalur model struktur I dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.4 Koefisien Analisis Jalur Model I

Tabel 4.36
Hasil Uji Hipotesis Model II (X,Z, Terhadap Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.983	1.927		5.180	.000
	beban kerja	.471	.168	.478	2.804	.006
	stres kerja	.110	.168	.111	.654	.515

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

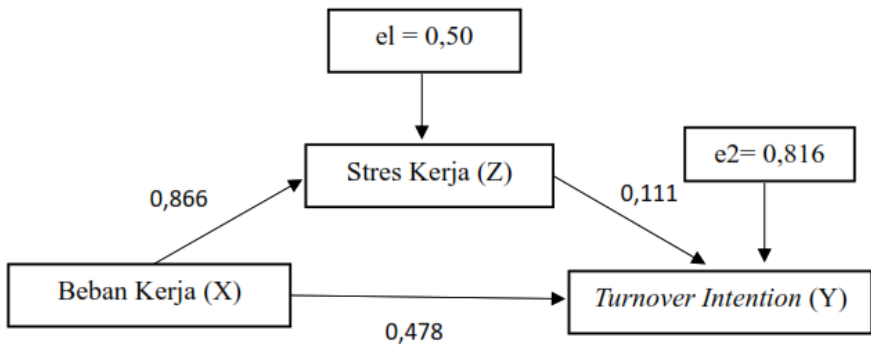
Tabel 4.37
Koefisien Model II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.318	2.67434

a. Predictors: (Constant), stres kerja, beban kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Nilai signifikansi dari variabel Stres Kerja terhadap *Turnover intention* adalah 0,0000, < 0,05 (nilai $\alpha = 0,05$), yang berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Sedangkan nilai signifikan Beban Kerja sebesar 0,080 $\geq 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$) tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*, berarti variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Besarnya nilai R Square adalah 0,333 yang ditunjukkan pada tabel model summary. Sedangkan nilai e^2 dicari menggunakan rumus $e^2 = 1 - 0,333 = 0,667$. Maka diagram jalur model struktur 1 dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.5 Koefisien Analisis Jalur Model II

Sobel Test

Menurut Ghozali (2017) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Secara Langsung Terhadap *Turnover Intention*

Tabel 4.38 Hasil Analisis Jalur Model II (X Terhadap Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.983	1.927		5.180	.000
	beban kerja	.471	.168	.478	2.804	.006
	stres kerja	.110	.168	.111	.654	.515

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian spss versi 25 didapatkan nilai koefisien korelasi antara variabel Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* sebesar 0,478 atau 47,8% sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,2285 atau 22,85%. Sehingga nilai koefisien korelasi sangat kuat sedangkan koefisien determinasinya lemah.

Berdasarkan Tabel 4.38 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja adalah $0,006 \geq 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$) Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian sebelumnya yang sejalan dilakukan oleh (Hanifah, H. N., & Halomoan, Y. K. (2024), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan PT. Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial untuk mempengaruhi *Turnover intention* PT. Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan

Pengaruh Beban Kerja Secara Langsung Terhadap Stres Kerja**Tabel 4.39 Hasil Uji Analisis Jalur Model I (X Terhadap Z)****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.956	1.174		1.666	.099
	beban kerja	.868	.052	.866	16.716	.000

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 25 pada Tabel 4.39 dapat diketahui bahwa nilai dari *Standardized Coefficients Beta* Beban Kerja Terhadap Stres Kerja sebesar 0,866 besarnya pengaruh langsung yang diperlihatkan oleh variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Stres Kerja (Z) pada koefisien korelasi sebesar 0,866 atau 86,6% sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,7499 atau 75%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja mempengaruhi Stres Kerja dengan demikian hasil R Koefisien Korelasi dan Koefisien determinasi kuat.

Berdasarkan Tabel 4.39 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja adalah $0,000 < 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Stres Kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. 2015) Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT. Lianinti Abadi memperlihatkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap Stres Kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***Tabel 4.40 Hasil Uji Analisis Jalur Model II (Z Terhadap Y)****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.983	1.927		5.180	.000
	beban kerja	.471	.168	.478	2.804	.006
	stres kerja	.110	.168	.111	.654	.515

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 25 pada Tabel 4.39 dapat diketahui bahwa nilai dari *Standardized Coefficients Beta* Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* sebesar 0,111. Besarnya pengaruh tidak langsung yang diperlihatkan oleh variabel Stres Kerja (Z) terhadap variabel *Turnover intention* (Y) pada koefisien korelasi sebesar 0,111 atau 11,1% sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,0123 atau 1,23%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak mempengaruhi

Turnover intention dengan demikian hasil R Koefisien Korelasi dan Koefisien determinasi sangat lemah.

Berdasarkan Tabel 4.40 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja adalah $0,515 \geq 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$) Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Latansa et al., 2024). Didapatkan hasil bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* kenaikan Stres Kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sinar Indah Kertas.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* melalui Stres Kerja

Tabel 4.41 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
Beban Kerja (X)			
1	a. Pengaruh Langsung X Terhadap Y	(0,478) (0,478)	0,2285
	b. Pengaruh Tidak Langsung X melalui Z Terhadap Y	(0,478) (0,866) (0,111)	0,0459
	Pengaruh X Total Terhadap Y	a+b. (1)	0,2744
Stres Kerja (Z)			
2	c. Pengaruh Langsung Z terhadap Y	(0,111) (0,111)	0,0123
	Pengaruh Z Total Terhadap Y	C (2)	0,0123
	Total pengaruh X,Z Total Terhadap Y	(1) + (2) = kd	0,2867

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Pada tabel 4.41 menunjukkan bahwa untuk besar pengaruh total Beban Kerja terhadap *Turnover intention* sebesar 0,2744 atau 27,44%. Sedangkan untuk besar pengaruh total seluruh variabel Beban Kerja (X) dan Stres Kerja (Y) terhadap *Turnover intention* (Y) sebesar 0,2867 atau 28,67%. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi dari pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Suatu variabel dapat disebut sebagai variabel mediator jika memiliki kemampuan untuk mempengaruhi hubungan antara prediktor dengan variabel dependen maka dilakukan uji sobel. Hasil uji sobel dapat dilihat dari perhitungan dibawah ini:

Diagram illustrating the Sobel test results for mediation analysis:

Independent variable → A (SE_A) → Mediator variable → B (SE_B) → Dependent variable

Inputs:

- A: 0.868
- B: 0.110
- SE_A: 0.52
- SE_B: 0.168

Calculate!

Results:

- Sobel test statistic: 0.60954573
- One-tailed probability: 0.27108139
- Two-tailed probability: 0.54216277

Berdasarkan hasil Sobel test, diperoleh nilai statistik sebesar 0,6095 atau lebih kecil dari nilai t tabel (1,98) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat efek mediasi yang signifikan dari Stres Kerja pada hubungan antara beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Dengan kata lain Hal ini terjadi dikarenakan meskipun Beban Kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat Stres Kerja, namun stres kerja tersebut tidak cukup kuat untuk mendorong karyawan memiliki niat keluar dari perusahaan. Artinya, keputusan karyawan untuk memiliki *Turnover intention* lebih dipengaruhi secara langsung oleh beratnya Beban Kerja yang dirasakan, bukan oleh tingkat Stres Kerja yang muncul.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti et al. 2023) mengungkap bahwa stres kerja tidak berpengaruh langsung maupun secara mediasi terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel mediating seperti *employee engagement* tidak memperantarai pengaruh stres kerja terhadap niat keluar (*turnover intention*), sehingga mendukung temuan bahwa stres kerja tidak signifikan dalam memprediksi *turnover intention* secara langsung maupun tidak langsung.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tjikatomas Utama Trans Wisata, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan mereka memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, meskipun secara teori stres kerja dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, namun dalam penelitian ini pengaruh tersebut tidak terbukti secara statistik. Selain itu, beban kerja juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui stres kerja, tetapi pengaruh mediasi tersebut tidak signifikan, yang dibuktikan melalui hasil uji Sobel. Secara keseluruhan, beban kerja dan stres kerja hanya mampu menjelaskan 28,67% variasi *Turnover Intention*, yang berarti masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandy. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Zanafra Publishing.
2. Afifi, S. T., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Global Cool. Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(2), 12-21.
3. Budiarti, R. W., & Prayetno, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* di Instansi Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur. Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi, 2(4), 310-328.
4. Dony Muslim, Zainal Ilmi, & Irwansyah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU), 1(3), 173-183. <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185>
5. Ello, Nursiani, Dhae, & Fanggidae. (2024). The Influence Work Stress and Workload To *Turnover intention* on Employees CV. Timor Makmur Pangan Kupang. JurnalEkonomi&IlmuSosial, 435-444.
6. Fachrurazi, Rinaladi, K., Purnomo, Y. J., Budi Harto, & Andina Dwijayanti. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.
7. Hanifah, H. N., & Halomoan, Y. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan. AMANAH: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 2(2), 177-185.
8. Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 6(3), 368-377. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6732>.
9. Imam Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.).
10. Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. Jurnal Ekonomi Utama, 2(1), 6-9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>.
11. Muliayah, P., Aminatun, D., Nasution, S. S., Hastomo, T., & Sitepu, S. S. W. (2020). Exploring Learners' Autonomy In Online Language-Learning In Stai Sufyah Tsauri Majenang. Getsempena English Education Journal, 7(2), 382-394.
12. Prof. Dr. Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (sugiyono, Ed.; Cet 29 tahun 2022).