

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Efi Endang Dwi Setyorini¹, Muhamad Ammar Muhtadi², Rival Pahrijal³

¹ Universitas Walisongo Gempol

^{2,3} Universitas Nusa Putra

Info Artikel

Article history:

Received Apr, 2026

Revised Apr, 2026

Accepted Apr, 2026

Kata Kunci:

Stres Kerja, Beban Kerja, Turnover Intention, Perilaku Karyawan, Indonesia

Keywords:

Job Stress, Workload, Turnover Intention, Employee Behavior, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap niat berhenti kerja karyawan di Indonesia menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dari 255 responden di berbagai sektor melalui kuesioner terstruktur yang diukur dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan SPSS Statistics versi 25, dengan menerapkan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja karyawan. Stres kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan beban kerja, menunjukkan bahwa tekanan psikologis memainkan peran yang lebih dominan dalam membentuk niat karyawan untuk berhenti kerja. Secara bersamaan, stres kerja dan beban kerja secara signifikan menjelaskan variasi dalam niat berhenti kerja, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,472. Temuan ini menyoroti pentingnya mengelola tingkat stres karyawan dan menyeimbangkan beban kerja untuk mengurangi niat berhenti kerja. Penelitian ini berkontribusi pada literatur dengan memberikan bukti empiris dalam konteks Indonesia dan menawarkan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job stress and workload on employee turnover intention in Indonesia using a quantitative approach. Data were collected from 255 respondents across various sectors through a structured questionnaire measured on a Likert scale. The data were analyzed using SPSS Statistics version 25, employing descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results indicate that both job stress and workload have a positive and significant effect on employee turnover intention. Job stress shows a stronger influence compared to workload, suggesting that psychological pressure plays a more dominant role in shaping employees' intention to leave. Simultaneously, job stress and workload significantly explain variations in turnover intention, with a coefficient of determination (R^2) of 0.472. These findings highlight the importance of managing employee stress levels and balancing workload to reduce turnover intention. This study contributes to the literature by providing empirical evidence in the Indonesian context and offers practical implications for organizations in designing effective human resource management strategies to enhance employee retention.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Efi Endang Dwi Setyorini, SE., MM
Institution: Universitas Walisongo Gempol
Email: efieds1963@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis kontemporer, organisasi semakin dihadapkan pada tantangan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dan kompeten. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, mendorong inovasi, serta memastikan keberlanjutan jangka panjang (Hidayat et al., 2024; Wong et al., 2019; Zhang et al., 2023). Namun demikian, salah satu permasalahan yang masih sering dihadapi oleh organisasi adalah tingginya turnover intention, yaitu keinginan sadar dan terencana dari individu untuk meninggalkan organisasi. Tingkat turnover intention yang tinggi dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya pengetahuan organisasi, serta menurunnya produktivitas dan daya saing perusahaan (Mikler, 2022; Perdanaputra & Putra, 2022; Prasanna et al., 2022).

Dalam konteks Indonesia, dinamika perkembangan ekonomi yang pesat, transformasi digital, serta meningkatnya persaingan antar industri telah mendorong organisasi untuk menjadi lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan. Kondisi ini seringkali berdampak pada meningkatnya tuntutan kerja yang harus dihadapi oleh karyawan, seperti beban kerja yang tinggi dan tekanan waktu yang ketat. Meskipun tuntutan tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi, pada praktiknya hal ini juga dapat menciptakan kondisi kerja yang kurang kondusif bagi kesejahteraan psikologis karyawan (Ghasempour Ganji et al., 2021; Ningsih & Suwandana, 2022). Akibatnya, karyawan berpotensi mengalami stres kerja yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku mereka, termasuk munculnya keinginan untuk keluar dari organisasi.

Stres kerja merupakan respon psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya individu dalam menghadapinya. Sumber stres kerja dapat berasal dari berbagai faktor, seperti ketidakjelasan peran, konflik peran, tekanan waktu, serta kurangnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja (Kusuma et al., 2022; Mwintome et al., 2023). Paparan stres kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan kelelahan emosional, menurunkan kepuasan kerja, serta melemahkan komitmen organisasi. Dalam kondisi tersebut, karyawan cenderung melihat keluar dari organisasi sebagai salah satu mekanisme untuk mengurangi tekanan yang mereka rasakan (Anees et al., 2021; Rusyani, 2022).

Selain stres kerja, beban kerja (workload) juga merupakan faktor penting yang memengaruhi turnover intention. Beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu, termasuk tingkat kesulitan yang dirasakan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, burnout, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Perkasa et al., 2023). Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara proporsional justru dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh beban

kerja terhadap turnover intention menjadi krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja merupakan prediktor penting dari turnover intention (Sari & Rizaldi, 2022; Tulangow et al., 2018). Namun demikian, temuan empiris yang ada masih menunjukkan hasil yang beragam, baik dari segi arah maupun kekuatan pengaruhnya, yang sangat bergantung pada konteks organisasi dan budaya kerja yang diteliti. Dalam konteks Indonesia, penelitian kuantitatif yang secara simultan menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention masih relatif terbatas. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel tersebut dalam konteks tenaga kerja di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan di Indonesia dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 255 responden dengan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert serta analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengelola stres dan beban kerja guna menekan tingkat turnover intention. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan serta meningkatkan retensi tenaga kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Turnover Intention*

Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan sadar dan terencana dari karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, serta dipandang sebagai prediktor kuat dari perilaku turnover aktual. Berdasarkan Theory of Planned Behavior, niat individu merupakan determinan paling langsung dari perilaku nyata, sehingga turnover intention menjadi variabel krusial dalam penelitian organisasi (Perdanaputra & Putra, 2022; Prasanna et al., 2022). Karyawan yang memiliki niat untuk keluar umumnya menunjukkan penurunan komitmen organisasi, kepuasan kerja yang lebih rendah, serta kinerja yang menurun sebelum akhirnya benar-benar meninggalkan organisasi. Dari perspektif organisasi, turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat individual, pekerjaan, dan organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja (Ayari & AlHamaqi, 2021; Ningsih & Suwandana, 2022). Tingginya tingkat turnover intention dapat mengganggu stabilitas organisasi, meningkatkan biaya operasional, serta menurunkan produktivitas secara keseluruhan, sehingga pemahaman terhadap faktor-faktor penyebabnya menjadi sangat penting bagi organisasi dalam upaya mempertahankan karyawan yang berkualitas.

2.2 *Job Stress*

Job stress merupakan respons psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dan sumber daya yang dimiliki karyawan. Sumber stres kerja dapat berasal dari berbagai faktor, seperti ketidakjelasan peran, konflik peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya otonomi, kondisi kerja yang

kurang kondusif, serta minimnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja (Hasin et al., 2023; Sakrawathi, 2020). Dalam perspektif Job Demand-Resources (JD-R) theory, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan (job demands) tinggi namun tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (job resources) yang memadai. Tuntutan kerja yang tinggi, seperti tekanan waktu dan kompleksitas tugas, menuntut usaha berkelanjutan yang dapat memicu kelelahan fisik dan mental (Hasin et al., 2023; Noviyanti et al., 2020; Ratnasari & Lestari, 2020). Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan burnout, kelelahan emosional, serta menurunnya kepuasan kerja. Berbagai studi empiris juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan turnover intention, di mana karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung merasa tertekan dan tidak puas terhadap pekerjaannya, sehingga meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi serta melemahkan komitmen mereka terhadap organisasi.

2.3 *Workload*

Workload atau beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan serta tingkat usaha yang diperlukan untuk menyelesaikannya dalam jangka waktu tertentu, yang dapat diklasifikasikan menjadi beban kerja kuantitatif (volume pekerjaan) dan beban kerja kualitatif (tingkat kompleksitas tugas). Kedua jenis beban kerja tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, hingga burnout, terutama karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dalam waktu yang tersedia (Hermingsih & Purwanti, 2020; Sutikno, 2020), sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan dan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan tingkat beban kerja yang optimal untuk menjaga keterlibatan dan produktivitas karyawan. Dalam kerangka Job Demand-Resources (JD-R) theory, beban kerja dipandang sebagai bagian dari job demands yang menuntut usaha berkelanjutan dan berpotensi menimbulkan tekanan apabila melebihi kapasitas individu (Rizky et al., 2021; Wijaya, 2020). Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki hubungan positif dengan turnover intention, di mana karyawan yang memersepsikan beban kerjanya berlebihan cenderung mengalami stres dan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

2.4 *Conceptual Framework and Hypotheses Development*

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang telah diuraikan, penelitian ini mengusulkan suatu kerangka konseptual di mana job stress dan workload berperan sebagai variabel independen yang memengaruhi turnover intention sebagai variabel dependen. Kedua variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap turnover intention. Hubungan antara job stress dan turnover intention telah banyak dibahas dalam literatur perilaku organisasi, di mana tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan emosional dan psikologis karyawan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan keterikatan terhadap organisasi. Sebagai bentuk mekanisme koping, karyawan cenderung mengembangkan niat untuk keluar dari organisasi guna menghindari paparan kondisi kerja yang penuh tekanan. Dalam perspektif Conservation of Resources (COR) theory,

individu berupaya memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, seperti waktu, energi, dan kesejahteraan emosional; ketika sumber daya tersebut terancam atau terkuras akibat stres kerja, individu cenderung menarik diri dari situasi tersebut, yang dapat terwujud dalam bentuk turnover intention.

Selain job stress, workload juga merupakan faktor penting yang memengaruhi turnover intention. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tekanan kerja dan mengurangi kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance). Ketidakseimbangan ini seringkali menyebabkan kelelahan dan burnout, yang menjadi prediktor utama munculnya turnover intention. Karyawan yang memersepsikan beban kerjanya tidak terkendali cenderung mengalami ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja, yang dalam jangka panjang mendorong keinginan untuk meninggalkan organisasi dan mencari kondisi kerja yang lebih baik. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menekan tingkat turnover intention. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk pindah kerja.

H2: Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk pindah kerja.

H3: Stres kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk pindah kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan kausal (Hardani et al., 2020). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif serta pengujian hipotesis melalui analisis statistik. Desain eksplanatori bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh variabel independen (job stress dan workload) terhadap variabel dependen (turnover intention) berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden. Populasi penelitian ini mencakup karyawan dari berbagai sektor di Indonesia, sehingga digunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, seperti masih aktif bekerja dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 255 orang, yang dinilai memadai untuk analisis statistik, khususnya regresi linier berganda, serta mampu memberikan gambaran yang komprehensif karena berasal dari beragam latar belakang industri.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur secara daring, yang dirancang menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian terdiri dari tiga bagian utama, yaitu job stress yang diukur melalui indikator tekanan waktu, konflik peran, tekanan emosional, dan kecemasan kerja; workload yang diukur melalui jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, tuntutan waktu, dan intensitas kerja; serta turnover intention yang diukur melalui keinginan untuk keluar, perilaku mencari pekerjaan lain, dan rencana resign dalam waktu dekat. Sebelum digunakan, kuesioner telah melalui proses peninjauan untuk memastikan kejelasan dan relevansi setiap item. Secara operasional, job stress (X1)

didefinisikan sebagai tingkat tekanan psikologis yang dialami karyawan akibat tuntutan kerja yang melebihi kapasitas individu, workload (X2) sebagai jumlah dan kompleksitas tugas dalam periode tertentu, serta turnover intention (Y) sebagai tingkat niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Setiap variabel diukur menggunakan beberapa indikator yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS Statistics versi 25 melalui beberapa tahapan, dimulai dari analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian (Ghozali, 2018), diikuti dengan uji validitas menggunakan korelasi Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach’s Alpha (dengan kriteria >0,70). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh job stress dan workload terhadap turnover intention, yang dilengkapi dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R²) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan hasil analisis yang komprehensif dan valid dalam menjawab tujuan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 255 responden yang merupakan karyawan dari berbagai sektor di Indonesia. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai profil sampel penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki sedikit lebih dominan dengan persentase sebesar 52,5%, sedangkan responden perempuan sebesar 47,5%, yang menunjukkan distribusi yang relatif seimbang sehingga memungkinkan analisis yang lebih representatif antar gender. Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 25–34 tahun sebesar 48,2%, diikuti oleh usia 18–24 tahun sebesar 27,1%, 35–44 tahun sebesar 18,4%, dan di atas 45 tahun sebesar 6,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, yang relevan dalam mengkaji tingkat stres kerja, beban kerja, dan turnover intention.

Dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (39,6%), diikuti Diploma (25,1%), lulusan SMA (22,7%), dan Magister (12,6%). Kondisi ini menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki tingkat pendidikan yang memadai untuk memahami dan menjawab instrumen penelitian secara akurat. Sementara itu, berdasarkan pengalaman kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun (41,2%), diikuti 4–6 tahun (33,7%) dan lebih dari 6 tahun (25,1%). Variasi pengalaman kerja ini menunjukkan bahwa sampel penelitian mencakup karyawan dengan tingkat pengalaman yang beragam, sehingga dapat memperkuat validitas dan kedalaman analisis dalam penelitian ini.

4.2 Statistik Deskriptif

Table 1. Descriptive Statistics of Variables

Variable	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Job Stress (X1)	255	2.10	4.80	3.72	0.61
Workload (X2)	255	2.20	4.90	3.65	0.58
Turnover Intention (Y)	255	1.90	4.85	3.58	0.64

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori sedang hingga tinggi. Variabel job stress (X1) memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,72 dengan standar deviasi 0,61, yang mengindikasikan bahwa responden cenderung mengalami tingkat stres kerja yang relatif tinggi dengan variasi jawaban yang cukup moderat. Variabel workload (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,65 dan standar deviasi 0,58, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan responden juga berada pada tingkat cukup tinggi namun relatif konsisten. Sementara itu, variabel turnover intention (Y) memiliki rata-rata sebesar 3,58 dengan standar deviasi 0,64, yang mencerminkan adanya kecenderungan responden untuk memiliki niat berpindah kerja pada tingkat yang cukup signifikan. Rentang nilai minimum dan maksimum pada ketiga variabel menunjukkan adanya variasi persepsi responden, namun secara umum hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja dan beban kerja yang relatif tinggi berpotensi berkorelasi dengan meningkatnya turnover intention dalam konteks penelitian ini.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

All questionnaire items showed Pearson correlation values greater than 0.30, indicating that all items are valid.

Table 2. Reliability Test Results

Variable	Cronbach's Alpha	Interpretation
Job Stress	0.889	Reliable
Workload	0.861	Reliable
Turnover Intention	0.903	Highly Reliable

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Variabel job stress memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,889 dan workload sebesar 0,861, yang keduanya berada di atas ambang batas 0,70 sehingga dinyatakan reliabel. Sementara itu, variabel turnover intention memiliki nilai Cronbach's Alpha tertinggi yaitu 0,903, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi (highly reliable). Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur konstruk secara konsisten dan dapat dipercaya, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan untuk analisis regresi. Pada uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,087 ($> 0,05$), yang mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi sehingga analisis statistik parametrik dapat dilakukan secara tepat.

Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel job stress dan workload masing-masing sebesar 1,842, yang berada di bawah batas kritis 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot memperlihatkan pola penyebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, yang menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Table 3. Regression Analysis Results

Variable	Coefficient (β)	t-value	Sig.
Constant	0.845	3.112	0.002
Job Stress (X1)	0.487	8.765	0.000
Workload (X2)	0.326	6.214	0.000

Berdasarkan Tabel 3, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Variabel job stress (X1) memiliki koefisien sebesar 0,487 dengan nilai t sebesar 8,765 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Demikian pula, variabel workload (X2) memiliki koefisien sebesar 0,326 dengan nilai t sebesar 6,214 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja juga berkontribusi terhadap meningkatnya turnover intention. Nilai konstanta sebesar 0,845 dengan signifikansi 0,002 menunjukkan bahwa ketika variabel independen dianggap konstan, turnover intention tetap memiliki nilai dasar tertentu. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa job stress memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan workload dalam menjelaskan variasi turnover intention pada responden penelitian.

4.6 Pengujian Hipotesis

Table 4. Hypothesis Testing Results

Hypothesis	Statement	Result
H1	Job stress positively affects turnover intention	Accepted
H2	Workload positively affects turnover intention	Accepted
H3	Job stress and workload simultaneously affect turnover intention	Accepted

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel job stress dan workload memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan uji t, job stress memiliki nilai t sebesar 8,765 dengan signifikansi $p < 0,001$, dan workload memiliki nilai t sebesar 6,214 dengan signifikansi $p < 0,001$, yang berarti kedua variabel tersebut secara individu berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 112,53 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa secara simultan job stress dan workload bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

4.7 Koefisien Determinasi

Hasil model summary menunjukkan nilai R sebesar 0,687 dengan R Square sebesar 0,472 dan Adjusted R Square sebesar 0,468, yang mengindikasikan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen berada pada kategori cukup kuat. Nilai R^2 sebesar 0,472 berarti bahwa sebesar 47,2% variasi dalam turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel job stress dan workload, sementara sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job stress memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan Job Demand-Resources (JD-R) theory yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan dan kelelahan emosional, yang pada akhirnya memicu perilaku penarikan diri seperti keinginan untuk keluar dari organisasi. Karyawan yang tidak mampu mengelola stres kerja dalam jangka panjang cenderung mencari alternatif pekerjaan lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan minim tekanan (Çobanoglu et al., 2023; Respati et al., 2023; Saini & Bansal, 2023).

Selain itu, workload juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja yang tinggi, baik dari sisi kuantitas maupun kompleksitas tugas, dapat meningkatkan tekanan kerja yang berdampak pada kelelahan, menurunnya keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), serta munculnya burnout. Kondisi ini secara langsung memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu determinan utama dalam mempertahankan karyawan (Hermingsih & Purwanti, 2020; Sutikno, 2020; Wijaya, 2020). Karyawan yang merasa beban kerjanya tidak seimbang cenderung mengalami ketidakpuasan dan pada akhirnya memiliki niat untuk meninggalkan organisasi.

Secara simultan, job stress dan workload terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dalam banyak kasus, beban kerja yang berlebihan dapat menjadi pemicu munculnya stres kerja, yang kemudian memperkuat niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan kedua faktor ini secara terpadu dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Jika dibandingkan, job stress memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan workload, yang tercermin dari nilai koefisien regresi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis memiliki peran yang lebih kuat dibandingkan faktor fisik dalam membentuk turnover intention. Karyawan cenderung lebih sensitif terhadap kondisi yang berkaitan dengan tekanan mental, kelelahan emosional, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja, yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan mereka (Ningsih & Suwandana, 2022; Perdanaputra & Putra, 2022; Prasanna et al., 2022).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja dan beban kerja dalam upaya menurunkan tingkat turnover intention. Organisasi di Indonesia perlu mengimplementasikan berbagai strategi, seperti distribusi beban kerja yang proporsional, program manajemen stres, penerapan fleksibilitas kerja, serta kepemimpinan yang suportif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan mengelola kedua faktor tersebut secara efektif, organisasi tidak hanya dapat menekan tingkat perputaran karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja serta keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa job stress dan workload merupakan determinan yang signifikan terhadap turnover intention karyawan di Indonesia. Kedua variabel tersebut terbukti

memiliki pengaruh positif, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja dan semakin besar beban kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Di antara keduanya, job stress memiliki pengaruh yang lebih dominan, yang menunjukkan bahwa faktor psikologis memainkan peran yang sangat penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi. Selain itu, pengaruh simultan antara job stress dan workload mengindikasikan bahwa kedua faktor ini saling berkaitan dan secara bersama-sama membentuk turnover intention.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi tidak hanya perlu berfokus pada pembagian tugas, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan. Penerapan manajemen stres yang efektif, distribusi beban kerja yang adil, serta praktik organisasi yang suportif menjadi kunci dalam menekan tingkat turnover intention. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan strategi retensi karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memasukkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Anees, R. T., Heidler, P., Pio, L., Cavaliere, L., & Nordin, N. A. (2021). *Brain Drain in Higher Education . The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities*. 6(3), 1–8.
- Ayari, A., & AlHamaqi, A. (2021). Investigation of organizational commitment and turnover intention: A study of Bahraini Oil and Gas Industry. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1–16.
- Çobanoğlu, F., Yildirim, Ö., Seven Sarkaya, S., & Sertel, G. (2023). The Mediating Effect of Work-Life Balance in the Relationship between Job Stress and Career Satisfaction. *European Journal of Educational Management*, 6(2), 83–99.
- Ghasempour Ganji, S. F., Johnson, L. W., Babazadeh Sorkhan, V., & Banejad, B. (2021). The effect of employee empowerment, organizational support, and ethical climate on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(2), 311–329.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariative Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hardani, H., Medica, P., Husada, F., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Hasin, H., Hussain, W. S., Nordin, E., Jamil, A., & Johari, Y. C. (2023). *The Impact of Workload, Management Factors, and Job Insecurity on Employee Well-Being: A Review of Recent Research*.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Hidayat, C., Hermawan, A., & Berliyanti, D. O. (2024). The influence of organizational culture, transformational leadership on organizational citizenship behaviors, and organizational commitment through employee engagement. *Indonesian Journal of Education and Social Sciences*, 3(2), 100–120.
- Kusuma, T. C., Nurcahyo, R., & Dachyar, M. (2022). *Analysis of The Effect of Workload on Work Stress Level in Indonesia Manufacturing Industry*.
- Mikler, V. S. (2022). *Career Motivation in Millennials and Generation Z as Predictors of Turnover Intention and Organizational Commitment*. Walden University.
- Mwintome, G., Agana, J. A., & Zamore, S. (2023). Audit partner attributes and key audit matters readability. *Journal of Applied Accounting* <https://doi.org/10.1108/JAAR-01-2023-0009>
- Ningsih, N. P. T. U., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Organizational Justice, Organizational Climate and Social Support on Turnover Intention in Nadis Herbal Ubud. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 275–279.
- Noviyanti, M., Utomo, S. W., & Wihartanti, L. V. (2020). *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions di PT Admira Magetan*. 2(2), 49–58.

- Perdanaputra, I. A., & Putra, A. W. G. (2022). Pengaruh Emotional Exhaustion terhadap Hubungan Antara Psychological Contract Breach dan Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Edukasi Digital di Jakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 965–972.
- Perkasa, D. H., Mulyanto, H., Susiang, M. I. N., Parashakti, R. D., & Rostina, C. N. (2023). Teacher Performance Post-Covid-19: A Study of Workload, Leadership Style, and Teacher Work Discipline at SMAN 21 Tangerang District. *KnE Social Sciences*, 11–21.
- Prasanna, J. H., Hemalatha, S., Deepa, N., & Rani, S. P. (2022). A Study on Relationship between Employee Turnover Intention and Perceived Organisational Support. *Asian Journal of Agricultural Extension, Economics & Sociology*, 40(10), 251–255.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363>
- Rizky, K. M., Saroh, S., & Daris Zunaida. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRES. 10(1), 110–118.
- Rusyani, E. (2022). The Effect of Job Satisfaction, Workload and Organizational Climate on Turnover Intention of Employees. *Central European Management Journal*, 30(4), 931–938.
- Saini, S., & Bansal, R. (2023). Exploring the Interplay Between Stress Management and Work-Life Balance for Employees. In *Perspectives on Stress and Wellness Management in Times of Crisis* (pp. 222–229). IGI Global.
- Sakrawathi, M. L. (2020). *Understanding the effect of job resources and moderating role of self-efficacy and high workload on employee engagement: a study of Gen-Y employees in the Malaysian financial sector*. University of Nottingham.
- Sari, N. S., & Rizaldi, A. (2022). Optimizing the Performance of SOE Employees in the Banking Sector by minimizing Workload, Burnout, and Job Stress. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting (JEMBA)*, 2(2), 139–145.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). The effect of job stress, work environment and workload on employee turnover intention (case study at pt. wika realty manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Wijaya, D. F. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Wong, I. A., Xu, S., Chan, S. H. G., & He, M. (2019). A cross-level investigation of the role of human resources practices: Does brand equity matter? *Tourism Management*, 75, 418–426. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.04.013>
- Zhang, T., Zhang, J., & Zhang, T. (2023). Manager empathy and employee innovative behavior: The mediating role of guanxi. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 51(7), 1–8.