



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan

Hilda Nur Hanifah¹, Yan Kristian Halomoan²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received 15-09-2024 Revised 21-10-2024 Accepted 25-10-2024	<p><i>The purpose of this research is to determine the influence of workload and work stress on employee turnover intention at PT Grahaindo Kreasi Abadi (Countrywoods) Tangerang Selatan. This research uses a quantitative research method. The sampling method used is a saturated sample by taking the entire population as a sample, which is 56 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis with the validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t-hypothesis test, and f-hypothesis test. The results of the study of workload and work stress on employee turnover intention at PT Grahaindo Kreasi Abadi (Countrywoods) Tangerang Selatan are shown by the multiple linear regression equation $Y = 10.586 + 0.417X_1 + 0.276X_2$. This is evidenced by the results of the simultaneous hypothesis test, which obtained a calculated f value > table f value ($10.374 > 3.17$) and is reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$. With this, H_03 is rejected and H_3 is accepted. It can be concluded that workload (X_1) and work stress (X_2) simultaneously have an influence on employee turnover intention (Y).</i></p>
Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention	ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan di PT Grahaindo Kreasi Abadi (Countrywoods) Tangerang Selatan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 56 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhanan, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan di PT Grahaindo Kreasi Abadi (Countrywoods) Tangerang Selatan ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 10,586 + 0,417 X_1 + 0,276 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai f hitung > f tabel ($10,374 > 3,17$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan ini H_03 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan (Y).



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

*Corresponding author.

E-mail: hnhanifah77@gmail.com (Hilda Nur Hanifah)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam mencapai kesuksesan bisnis. Mereka menjadi kekuatan utama dibalik upaya perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal dan kompetitif. Dengan kata lain, kemampuan sebuah perusahaan untuk sukses sangat tergantung pada kualitas dan keterampilan sumber daya manusianya. Sebuah bisnis berisiko tertinggal dan tidak mampu bersaing dengan bisnis lain tanpa adanya kehadiran dari tenaga kerja yang tangguh dan berkualitas.

Dalam membantu suatu badan bisnis guna mencapai sasarannya, sumber daya manusia memainkan peran yang penting dan integral. Oleh dari itu, organisasi perlu mempunyai SDM atau disebut tenaga kerja yang dapat diandalkan juga berkualitas. Penerapan manajemen SDM yang optimal memerlukan perhatian pada aspek-aspek penting. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian pada karyawan agar mereka tidak merasa terabaikan atau kurang mendapat perhatian yang bisa memicu hasrat agar keluar dari perusahaan atau dikenal dengan istilah turnover intention.

Turnover intention sendiri mencerminkan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya, sering kali dipicu oleh ketidakpuasan yang mendorong keinginan untuk menemukan pekerjaan baru. Mengingat bagi PT Grahaindo Kreasi Abadi, karyawan sebagai aset yang memerlukan manajemen optimal, dan oleh sebab itu fungsi manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini menjadi sangat penting. Namun, saat ini banyak perusahaan yang menghadapi kendala berupa tingginya tingkat pergantian karyawan. Salah satu faktor penting yang mampu dan dapat mempengaruhi turnover intention yaitu beban kerja dan stres kerja.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Berdasarkan hasil prasurvei kepada 25 responden permasalahan pada beban kerja disebabkan oleh yang tidak bisa meninggalkan kantor tepat waktu ketika pekerjaan selesai dan memiliki beban kerja harian yang tidak sesuai standar. Hal ini menyebabkan karyawan merasakan beban kerja sehingga berdampak pada karyawan memiliki minat untuk keluar dari pekerjaan (turnover intention).

Menurut Permatasari & Prasetyo (2018:88) stres kerja adalah suatu kondisi dimana individu berada dalam tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kewajibannya. Berdasarkan hasil prasurvei kepada 25 responden permasalahan pada stres kerja disebabkan karena fasilitas yang masih belum memadai, adanya peraturan yang menganggu pekerjaan karyawan, dan peran rekan kerja.

Menurut Kartono (2017:44) turnover intention adalah niat keinginan seorang pekerja untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dengan sukarela serta melakukan pencarian pekerjaan yang baru. Secara lebih spesifik, turnover intention mencakup keinginan atau kesadaran individu untuk meninggalkan organisasi saat ini dengan tujuan mencari kesempatan kerja yang baru.

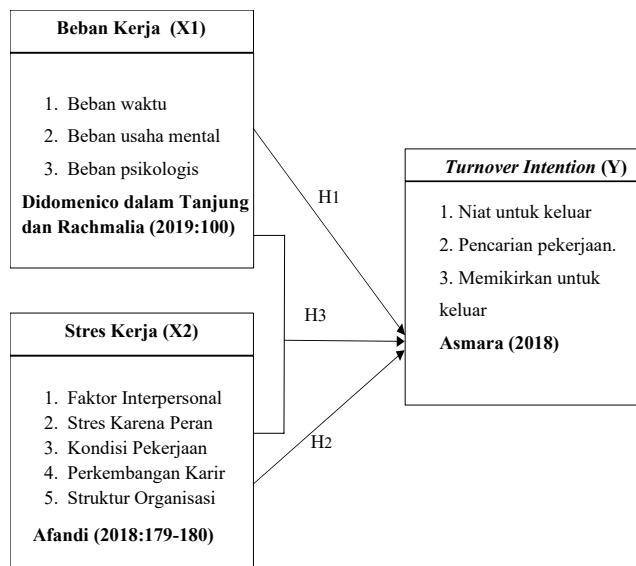
Tabel 1 Data Turnover Intention Karyawan Pada PT Grahaindo Kreasi Abadi Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2020	60	7	6	59
2021	59	7	4	56
2022	56	5	6	57

Sumber : HR PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Woods)

Dari tabel 1 ditemukannya terjadi turnover intention kepada karyawan PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Woods) selama tiga tahun periode 2020-2022, dengan jumlah 19 karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal ini cukup untuk menarik minat peneliti terhadap keinginan karyawan agar turnover intention yang disebut juga meninggalkan badan bisnis.

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (x1) terhadap turnover intention (y) pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (x2) terhadap turnover intention (y) pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (x1) dan stres kerja (x2) terhadap turnover intention (y) pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan.

1. METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2017:44) kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan total 56 karyawan. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner, dokumentasi, studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, uji hipotesis.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Ke-1	0,542	0,2632	Valid
	Ke-2	0,475	0,2632	Valid
	Ke-3	0,390	0,2632	Valid
	Ke-4	0,401	0,2632	Valid
	Ke-5	0,451	0,2632	Valid
	Ke-6	0,383	0,2632	Valid
	Ke-7	0,335	0,2632	Valid
	Ke-8	0,500	0,2632	Valid
	Ke-9	0,611	0,2632	Valid
	Ke- 10	0,576	0,2632	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₂)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X ₂)	Ke-1	0,514	0,2632	Valid
	Ke-2	0,539	0,2632	Valid
	Ke-3	0,725	0,2632	Valid
	Ke-4	0,747	0,2632	Valid
	Ke-5	0,324	0,2632	Valid
	Ke-6	0,725	0,2632	Valid
	Ke-7	0,619	0,2632	Valid
	Ke-8	0,794	0,2632	Valid
	Ke-9	0,774	0,2632	Valid
	Ke- 10	0,788	0,2632	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Turnover Intention (Y)	Ke-1	0,519	0,2632	Valid
	Ke-2	0,551	0,2632	Valid
	Ke-3	0,574	0,2632	Valid
	Ke-4	0,487	0,2632	Valid
	Ke-5	0,444	0,2632	Valid
	Ke-6	0,667	0,2632	Valid
	Ke-7	0,726	0,2632	Valid
	Ke-8	0,485	0,2632	Valid
	Ke-9	0,702	0,2632	Valid
	Ke- 10	0,642	0,2632	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, variabel Beban Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂), dan Turnover Intention (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2632), dengan demikian semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standard Cronbach Alpha	Keputusan
Beban Kerja (X ₁)	0,603	0,600	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,862	0,600	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,776	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, varaiabel Beban Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) dan Turnover Intention (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

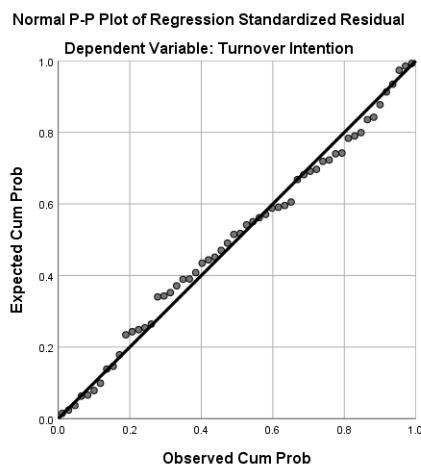
Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.0000000
Std. Deviation		4.54398461
Most Extreme Differences		
Absolute		.070
Positive		.057
Negative		-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh signifikansi Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena 0,200 lebih besar dari 0,050 ($0,200 > 0,050$).



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Pada Gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *Probability Plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil pengujian multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.974	1.027
	Stres Kerja	.974	1.027

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel Beban Kerja dan Stres Kerja sebesar 0,974 dimana nilai tersebut diatas 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Beban Kerja dan Stres Kerja sebesar 1,027. Dimana nilai tersebut kurang dari 10,0. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

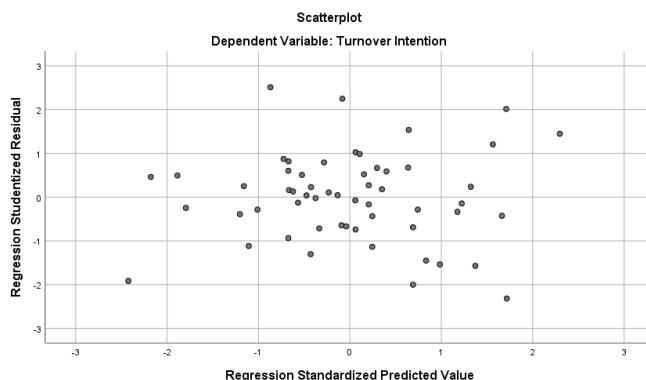
Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi Dengan DW Test

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.530 ^a	.281	.254	4.629	1.696
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Turnover Intention					

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada aoutokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,696 yang berada diantara interval 1.550-2.460.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdaskan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian hal ini menunjukan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.621	3.853		-.421	.676
	Beban Kerja	.052	.099	.071	.529	.599
	Stres Kerja	.085	.052	.219	1.619	.111

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *glejser test model* pada variabel Beban Kerja (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,599, dan variabel Stres kerja (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,111. Dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 dengan demikian regresion model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linier

Tabel 10 Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.586	6.224		1.701	.095
	Beban Kerja	.417	.160	.307	2.604	.012
	Stres Kerja	.276	.084	.385	3.266	.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

$$Y = 10,586 + 0,417X_1 + 0,276X_2$$

Model diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,568, menunjukkan bahwa jika beban kerja dan stres kerja tidak berubah atau bernilai nol, turnover intention tetap sebanyak 10,568 point.
- Nilai beban kerja yang mempunyai hasil senilai 0,417 menunjukkan adanya pengaruh searah yang berarti turnover intention akan meningkat sebanyak 0,417 dalam tiap kenaikan satu ke satuan dalam X_1 .

- c. Nilai stres kerja sejumlah 0,276 bersifat positif dan menunjukkan pengaruh searah yang artinya turnover intention akan meningkat senilai dengan 0,276 dalam setiap peningkatan satu unit dalam tingkatan dalam X2.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Beban Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.254	4.629
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,530 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40-0,599 artinya variabel Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap Turnover Intention.

Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.254	4.629
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja				

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,281 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y) sebesar 28,1% sedangkan sisanya sebesar (100-28,1%)= 71,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji T

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X₁) Terhadap Turnover Intention (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.815	6.316		2.821	.007
Beban Kerja	.501	.171		.370	2.924 .005
a. Dependent Variable: Turnover Intention					

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,924 > 2,00488) Hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,005 < 0,05). Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan.

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Turnover Intention (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.515	3.347		7.323	.000
Stres Kerja	.311	.088		.435	3.552 .001
a. Dependent Variable: Turnover Intention					

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3,552 > 2,00488$) hal tersebut diperkuat dengan nilai p value $<$ $Sig. 0,05$ atau ($<0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan Ha_2 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan.

Uji F

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Turnover Intention (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	444.585	2	222.293	10.374
	Residual	1135.629	53	21.427	
	Total	1580.214	55		
a. Dependent Variable: Turnover Intention					
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja					

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau (F , hal ini juga diperkuat dengan nilai p value $<$ $Sig. 0,05$ atau ($<0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_03 ditolak dan Ha_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, uji validitas variabel Beban Kerja semua intrument kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Uji realibilitas memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka dapat dinyatakan reliabel. Uji T diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($2,924 > 2,00488$) Dengan demikian maka H_01 ditolak dan Ha_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan.

Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, uji validitas variabel Stres Kerja semua intrument kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Uji realibilitas memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka dapat dinyatakan reliabel. Uji T diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3,552 > 2,00488$) Dengan demikian maka H_02 ditolak dan Ha_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan.

Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,586 + 0,417X_1 + 0,276X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,530 artinya variabel Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap Turnover Intention. Nilai determinasi sebesar 0,281 atau 28,1% sedangkan sisanya sebesar ($100-28,1\% = 71,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($10,374 > 3,17$), dengan demikian H_03 ditolak dan Ha_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan.

3. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji t di dapat nilai t hitung sebesar $2,924 > 2,00488$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian maka H_01 ditolak dan Ha_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Beban Kerja (X_1) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji t di dapat nilai t hitung sebesar $3,552 > 2,00488$

dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0_2 ditolak dan H_1_2 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Stres Kerja (X_2) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan. Dari hasil uji F didapat nilai f hitung sebesar $3,552 > 2,00488$ dan nilai signifikansi $<0.000<0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0_3 ditolak dan H_1_3 diterima, artinya bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan.

4. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 236-246.
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 123.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 13 No.1.
- Ghozali I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriati, I. H. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai. *Forum Ekonomi*, 491-501.
- Jufri, A., & Mellanie. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 275-285.
- Kartono. (2017). Personality, Employee Engagement, Emotional, Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Yogyakarta: Deepublish.
- Monica, N. M., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 1644-1673.
- Monika. (2018). Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Emba*, 1123-1133.
- Octaviani, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pertama Logistics Service. *Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1-9.
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)* , 87-95.
- Sari, N. P., & Erisna, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Karyawan PT. Persada Lampung Raya Pada Masa Pandemi Covid-19. *Sibatik Journal*, 1763-1770.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 397-407.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta CV.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah. *The 5th Seminar Nasional dan Call for Paper-2019*, 100-101.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruhan: Penerbit CV Penerbit Qiara Media 1.