ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i4.10165

DAMPAK STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT SARANA SUMATERA BARAT VENTURA

The Impact of Work Stress and Workload on Employee Turnover Intention at PT Sarana Sumatera Barat Ventura

Rosita Nurjanah & Zusmawati
STIE KBP Padang
rstanrjnnh@gmail.com; zusmawati@akbpstie.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 2, 2026	Apr 30, 2026	May 12, 2026	May 17, 2026

Abstract

Turnover intention is one of the important issues in human resource management because it can affect employee stability, work effectiveness, and the sustainability of company operations. However, research specifically discussing the effects of work stress and workload on turnover intention among employees of PT Sarana Sumatera Barat Ventura remains limited. This study aims to analyze the effects of work stress and workload on employee turnover intention. This study used a quantitative approach with a survey design, involving 34 employees selected through total sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression and the t-test. The results show that work stress has a positive and significant effect on turnover intention, with a significance value of 0.035. Workload also has a positive and significant effect on turnover intention, with a significance value of 0.016. This finding contributes to the development of the human resource management literature, particularly regarding psychological factors and workload that influence employees' intention to leave the

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

company. The conclusion of this study emphasizes that proper management of work stress and workload is an important factor in reducing employee turnover intention. The practical implications of this study may serve as a basis for company management in formulating strategies for workload management, work stress control, and improving employee stability.

Keywords: Work Stress; Workload; Turnover Intention; Employee Stability; Human Resource Management

Abstrak: *Turnover intention* menjadi salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat memengaruhi stabilitas karyawan, efektivitas kerja, dan keberlanjutan operasional perusahaan. Namun, penelitian yang secara khusus membahas pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sarana Sumatera Barat Ventura masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 34 karyawan yang dipilih melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0,035. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0,016. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor psikologis dan beban pekerjaan yang memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan stres kerja dan beban kerja secara tepat merupakan faktor penting dalam menurunkan *turnover intention* karyawan. Implikasi praktis penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan beban kerja, pengendalian stres kerja, dan peningkatan stabilitas karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja; Beban Kerja; *Turnover Intention*; Stabilitas Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Tingginya tingkat turnover intention saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan mengalami frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Lua & Kristianingsih, 2023; Marlina & Lawita, 2022; Tigau & Sugiarto, 2022). *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut, banyak faktor yang dapat menyebabkan *Turnover Intention* seperti adanya keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Widyawati et al., 2022). Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya

biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekruitmen dan pelatihan Kembali (Kurnia, 2025; Lutfiyani & Hutahaean, 2024; Sari et al., 2025).

Fenomena meningkatnya *turnover intention* (niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan) di tengah tingginya tingkat pengangguran global merupakan suatu kondisi yang sekilas tampak paradoksal. Secara teori ekonomi klasik, ketika tingkat pengangguran tinggi, individu cenderung mempertahankan pekerjaan yang dimiliki karena keterbatasan peluang kerja. Namun, dalam dinamika dunia kerja modern, asumsi tersebut tidak sepenuhnya berlaku. Realitas menunjukkan bahwa banyak pekerja tetap memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya meskipun kondisi pasar tenaga kerja tidak sepenuhnya menguntungkan. Hal ini menandakan bahwa keputusan untuk bertahan atau keluar dari pekerjaan tidak lagi semata-mata didasarkan pada faktor ekonomi, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek psikologis, sosial, dan kualitas pekerjaan itu sendiri (Sulastri., 2020).

Fenomena global seperti Great Resignation menjadi bukti nyata adanya pergeseran nilai tersebut, di mana jutaan pekerja secara sukarela meninggalkan pekerjaan mereka untuk mencari kondisi kerja yang lebih sesuai dengan harapan dan kebutuhan pribadi (Surianto, 2026).Faktor lain yang tidak kalah penting adalah meningkatnya tingkat stres kerja dan burnout. Dalam beberapa sektor, tuntutan kerja yang tinggi, ketidakpastian organisasi, serta tekanan untuk mencapai target kinerja menyebabkan kelelahan fisik dan emosional. Kondisi burnout ini terbukti secara konsisten sebagai salah satu prediktor utama turnover intention. Pekerja yang mengalami kelelahan berkepanjangan cenderung mencari jalan keluar, bahkan dalam situasi pasar kerja yang tidak pasti (Novitasari,. 2020).

Dari perspektif demografis, generasi muda seperti milenial dan Generasi Z juga memiliki peran penting dalam fenomena ini. Mereka cenderung memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, termasuk dalam hal fleksibilitas, makna kerja, dan keseimbangan hidup. Selain itu, generasi ini relatif lebih berani untuk berpindah pekerjaan dan tidak terlalu terikat pada konsep loyalitas jangka panjang terhadap satu organisasi, sehingga secara keseluruhan meningkatkan tingkat turnover intention di pasar tenaga kerja (Harun & Ida, 2025).

Dengan demikian, tingginya turnover intention di tengah tingginya pengangguran bukanlah sebuah kontradiksi, melainkan refleksi dari transformasi mendasar dalam dunia kerja modern. Pekerjaan tidak lagi dipandang sekadar sebagai sumber penghasilan, tetapi juga

sebagai bagian penting dari kualitas hidup dan identitas individu. Oleh karena itu, memahami fenomena ini memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif, yang tidak hanya mempertimbangkan faktor ekonomi, tetapi juga aspek psikologis, sosial, dan struktural dalam pasar tenaga kerja global (Hisbih et al.,2023)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan mengatakan bahwa mereka merasa perkerjaan yang mereka lalukan terasa berat dan hasil yang diperoleh tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga mengkakibatkan karyawan merasa malas untuk bekerja dan sering datang terlambat dalam bekerja. Menurut beberapa karyawan, mereka keluar karena tekanan kerja yang semakin tinggi dengan tidak diimbangi kenaikan gaji dan mereka merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan dirasa belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari.

Saat ini PT. Sarana Sumatera Barat Ventura mengalami *Turnover Intention* karyawan. Hal ini terlihat dengan data *Turnover Intention* yang meningkat setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang terbatas menjadikan beban bagi karyawan, beban yang sering dialami oleh karyawan PT. Sarana Sumatera Barat Ventura yaitu adanya *double job* yang harus dikerjakan sehingga *jobdesc* yang seharusnya bisa dikerjakan secara maksimal tidak bisa terselesaikan secara tepat waktu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana stres kerja, dan kejenuhan kerja mempengaruhi keinginan karyawan PT. Sarana Sumatera Barat Ventura untuk meninggalkan tempat kerja mereka. Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen membuat rencana untuk mengurangi turnover, dan membuat tempat kerja yang lebih produktif dan sehat.

PT. Sarana Sumatera Barat Ventura dapat mengambil tindakan yang tepat untuk mempertahankan karyawan yang dapat berkontribusi besar pada keberhasilan perusahaan dengan memahami faktor – faktor yang memengaruhi keinginan untuk menurunkan karyawan.Berikut data jumlah masuk dan berhenti Pegawai pada PT Sarana Sumatera Barat Ventura.

Tabel 1. Data *Turnover Intention* PT Sarana Sumtera Barat Ventura Periode 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Presentase %
2022	37	4	11%
2023	37	5	14%
2024	34	6	18%

Sumber : Kabag Operasional Modal Ventura

Lebih dari 11% karyawan tetap akan berhenti setiap tahun dari tahun 2022 hingga 2024, Menurut tabel 1. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan stres di tempat kerja dan mendapatkan tawaran kerja di tempat lain. Secara umum, PT Sarana Sumatera Barat Ventura mengalami kehilangan lebih dari empat pekerja setiap tahun. Angka ini cukup tinggi, dan telah terlihat peningkatan jumlah karyawan yang berhenti selama tiga tahun terakhir. Gillies (1989) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. PT Sarana Sumatera Barat Ventura dipilih sebagai objek penelitian ini karena kondisi di atas. Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *Turnover Intention* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja.

Turnover Intention yaitu suatu pikiran yang tedapat dalam benak karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja saat ini. Terdapat banyak alasan yang menyebabkan *Turnover Intention* diantaranya adalah ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih layak yang dari pekerjaan yang sebelumnya sehingga munculah sikap mencari lowongan pekerjaan baru yang mana dia merasa bahwa pekerjaan tersebut lebih baik dari pekerjaannya sekarang. Dampaknya bagi perusahaan jika sering terjadi turnover adalah akan mengalami kesulitan dalam proses rekrutmen karyawan baru serta mempertahankan karyawan yang mereka miliki (Hidayati & Mahfudiyanto, 2024).

Dari penjelasan tentang pengertian di atas dapat penulis simpulkan bahawa *Turnover Intention* merupakan indikasi awal dari keputusan karyawan untuk keluar organisasi,yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan external. *Turnover Intention* menjadi perhatian penting karena dapat merugikan organisasi jika tidak dikelola dengan baik.

Salah satu cara untuk mencegah *Turnover Intention* adalah dengan memperhatikan tingkat stres yang mereka alami. Stres ini dapat didefinisikan sebagai perasaan tertekan atau tekanan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Stres kerja ini bisa timbul akibat kurangnya komunikasi yang efektif antara karyawan di dalam perusahaan.Ani & Luturlean, (2018)

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidak seimbangan antara kondisi fisik dan mental, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kesejahteraan

karyawan. Tekanan ini biasanya disebabkan oleh faktor-faktor di lingkungan kerja tempat karyawan tersebut berada Wartono,(2017).

Stres di tempat kerja adalah kondisi di mana individu merasa terbebani, mengalami kesulitan, dan ketegangan emosional yang mempengaruhi kinerja mereka. Batubara et al.,(2022).Selain stres, beban kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*. Jika beban kerja terlalu berat atau tidak seimbang,hal ini dapat memicu kelelahan ,stress,dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan *Turnover Intention*. Hal ini terjadi karena karyawan mungkin tidak mampu menyelesaikan tugas-tugasnya akibat ketidakcocokan antara kapasitas dan kemampuan mereka dengan tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, jam kerja yang panjang, dan kurangnya konsentrasi, yang pada akhirnya dapat merugikan karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Beban kerja adalah seluruh tugas yang dialokasikan untuk karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. A. Yulia, T. Bernhard,(2019).Beban kerja merupakan kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu yang memegang jabatan tertentu dalam batas waktu yang telah ditentukan. Tugas yang dialokasikan kepada karyawan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori: beban kerja yang sesuai dengan standar, beban kerja yang terlalu berat *(over capacity)*, dan beban kerja yang terlalu ringan (*under capacity*).Rolos et al., (2018)

Perbedaan utama antara penelitian ini dibandingkan dengan sebelumnya adalah pada fokus objek yang diteliti; penelitian sebelumnya mengkaji pengaruh job insecurity,beban kerja dan stress kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di PT Anugerah Kartika Agro Denpasar Widyawati et al., (2022). Pengaruh Stres kerja dan Beban Kerja Tehadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Sukabumi Ekspres Media Radar Sukabumi (Rohman & Ichsan, 2021)

Penelitian ini berfokus pada PT Sarana Sumatra Barat Ventura dan bertujuan untuk memahami dampak stres kerja serta beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Stres kerja merujuk pada tekanan yang dirasakan karyawan karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Beban kerja, di sisi lain, mencakup jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Dengan mengevaluasi bagaimana stres dan beban kerja mempengaruhi *Turnover Intention*, penelitian ini berharap bisa menawarkan pemhaman yang lebih mendalam mengenai faktor yang

mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pegawai di PT Sarana Sumatera Barat Ventura.

Dari uraian latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "Dampak Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Sarana Sumatera Barat Ventura"

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pengambilan data menggunakan metode survei, dipilih karena menggunakan data primer. Metode survei yang dilakukan fokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Pengumpulan data dilakukan menggunakan pengisian kuesioner atau angket, penelitian ini tergolong sebagai penelitian asosiatif atau hubungan, yaitu peneltian untuk mengetahui sebab akibat. Objek atau Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Sarana Sumatera Barat Ventura. Lokasi objek penelitian terletak di Jl.Khatib Sulaiman No.09, Padang, Kota Padang, Sumatera Barat . Populasi adalah seluruh karyawan PT Sarana Sumatera Barat Ventura, yang berjumlah 34 orang. Angka ini merupakan total populasi yang diteliti. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*. *Total sampling* teknik yang digunakan dengan jumlah sampel yang sama dengan populasi. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Sarana Sumatera Barat Ventura sebanyak 34 orang. Penelitian ini mengaplokasikan data kuantitatif yang dikumpulkan melalui survei langsung pada subjek penelitian. Data kuantitatif tersebut dikemukakan dalam format angka yang dipergunakan untuk analisis dalam penelitian ini. Analisa data dengan menggunakan uji Regresi linear berganda merupakan model regresi atau prediksi yang melibatkan beberapa variabel X dan hanya satu variabel Y.

HASIL

Penelitian ini dilakukan terhadap 34 karyawan PT Sarana Sumatera Barat Ventura. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian disajikan berdasarkan karakteristik responden, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Rincian karakteristik responden disajikan pada Tabel 2 sampai dengan Tabel 5.

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	18	52,9%
Perempuan	16	47,1%
Total	34	100,0%

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 2, responden laki-laki berjumlah 18 orang atau 52,9%, sedangkan responden perempuan berjumlah 16 orang atau 47,1%. Data ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21–30 tahun	14	41,2%
31–40 tahun	8	23,5%
41–50 tahun	8	23,5%
>50 tahun	4	11,8%
Total	34	100,0%

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada kelompok usia 21–30 tahun, yaitu 14 orang atau 41,2%. Responden berusia 31–40 tahun dan 41–50 tahun masing-masing berjumlah 8 orang atau 23,5%, sedangkan responden berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 4 orang atau 11,8%.

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<3 tahun	5	14,7%
4–6 tahun	24	70,6%
7–9 tahun	3	8,8%
>10 tahun	2	5,9%
Total	34	100,0%

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden memiliki masa kerja 4–6 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau 70,6%. Responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun berjumlah 5 orang atau 14,7%, responden dengan masa kerja 7–9 tahun berjumlah 3 orang atau 8,8%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 2 orang atau 5,9%.

Tabel 5. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	4	11,8%
D3	3	8,8%
S1	24	70,6%
S2	3	8,8%
Total	34	100,0%

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 merupakan kelompok terbanyak, yaitu 24 orang atau 70,6%. Responden dengan pendidikan SMA berjumlah 4 orang atau 11,8%, sedangkan responden dengan pendidikan D3 dan S2 masing-masing berjumlah 3 orang atau 8,8%.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja, beban kerja, dan turnover intention memiliki nilai korelasi di atas 0,30. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam proses analisis data.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	34
Mean	0,0000000
Std. Deviation	0,75511017
Test Statistic	0,112
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,342

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan Monte Carlo Sig. sebesar 0,342. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,976	1,025	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	0,976	1,025	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,976 dan nilai VIF sebesar 1,025. Nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Batas Nilai	Keterangan
Stres Kerja	0,620	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,745	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 0,620 dan beban kerja sebesar 0,745. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui dampak stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Turnover Intention	Konstanta	15,896
	Stres Kerja	0,050
	Beban Kerja	0,060

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 15{,}896 + 0{,}050X_1 + 0{,}060X_2 \qquad (1)$$

Keterangan:
Y = Turnover Intention
X_1 = Stres Kerja
X_2 = Beban Kerja

Persamaan (1) menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 15,896. Koefisien regresi variabel stres kerja bernilai positif sebesar 0,050, sedangkan koefisien regresi variabel beban kerja bernilai positif sebesar 0,060.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui dampak masing-masing variabel bebas terhadap turnover intention. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	t tabel	t hitung	Sig.	Alpha	Kesimpulan
Stres Kerja	2,036	2,208	0,035	0,05	H1 diterima
Beban Kerja	2,036	2,554	0,016	0,05	H2 diterima

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 10, variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,208, lebih besar dari t tabel sebesar 2,036, dengan nilai signifikansi 0,035 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Sarana Sumatera Barat Ventura.

Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,554, lebih besar dari t tabel sebesar 2,036, dengan nilai signifikansi 0,016 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Sarana Sumatera Barat Ventura.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu stres kerja dan beban kerja, memiliki arah pengaruh positif terhadap turnover intention. Tidak ditemukan koefisien regresi bernilai negatif dalam model penelitian ini. Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung dan koefisien regresi yang lebih tinggi dibandingkan stres kerja, sehingga secara statistik menunjukkan kontribusi yang lebih besar dalam menjelaskan turnover intention karyawan pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Dampak variabel stress kerja terhadap *Turnover Intention*

Variabel stress kerja (X_1) berdampak positif terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sarana Sumatera Barat Ventura. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,208 > 2,036), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0,035 < 0,05) dengan demikian dapat disimpulkan Ho ditolak dan H_1 diterima, artinya stress kerja berdampak positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dalam konteks PT Sarana Sumatera Barat Ventura, stres kerja dapat muncul karena tekanan pekerjaan, tuntutan

target, ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dan beban tugas, serta kondisi kerja yang menuntut penyelesaian pekerjaan secara cepat. Apabila tekanan tersebut berlangsung secara terus-menerus, karyawan dapat mengalami kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih nyaman.

Menurut Purwasih & Razak, (2024) menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, dengan koefisien sebesar 0,284. Uji hipotesis menghasilkan nilai t sebesar 3,491 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menandakan bahwa hasil uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tervalidasi, yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja di antara karyawan berkorelasi dengan meningkatnya *Turnover Intention*. Kesamaan hasil ini memperkuat bukti bahwa stres kerja merupakan faktor psikologis yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama karena stres yang tidak terkendali dapat berdampak pada kenyamanan kerja dan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Stres yang tidak dikelola dengan baik pasti akan mempengaruhi kinerja. Namun, tingkat tertentu stres di anggap penting, tanpa adanya stres, karyawan mungkin tidak merasa terpicu untuk meningkatkan kinerja mereka, yang bisa menyebabkan kinerja yang rendah. Sebaliknya, stres dapat memotivasi karyawan untuk mengerahkan seluruh kemampuan mereka dan mencapai prestasi yang tinggi, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. (Cahyana & Jati, 2017).

Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang berdampak pada emosi, proses kognitif, dan kondisi seseorang secara keseluruhan. Stres akibat pekerjaan meliputi emosi seseorang yang berhubungan dengan kekerasan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, kelelahan emosional, dan tekanan.

Stres dapat dilihat dari dua perspektif positif dan buruk. Stres yang dianggap negatif disebut distress, tetapi stres yang menghasilkan efek positif disebut eustress. Stres dianggap positif karena dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam mencapai tujuan mereka; misalnya, seorang karyawan yang bercita-cita untuk mendapatkan promosi manajerial mungkin menghadapi beban kerja yang disertai dengan peningkatan tingkat stres. Stres dapat berdampak buruk pada perilaku organisasi dan kesehatan individu (Purwasih & Razak, 2024).

Stres kerja dapat dipahami melalui dua sisi, yaitu eustress dan distress. Eustress merupakan stres positif yang dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam mencapai target kerja. Sebaliknya, distress merupakan stres negatif yang dapat memicu tekanan psikologis, kelelahan, ketidakpuasan, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Hasil penelitian ini lebih mengarah pada dampak distress, karena stres kerja terbukti meningkatkan turnover intention karyawan. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu memperhatikan sumber-sumber stres kerja agar tidak berkembang menjadi tekanan yang merugikan karyawan dan organisasi.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya perusahaan mengembangkan strategi pengelolaan stres kerja secara lebih terarah. PT Sarana Sumatera Barat Ventura dapat melakukan evaluasi terhadap target kerja, pola komunikasi pimpinan, pembagian tugas, serta dukungan psikologis di tempat kerja. Upaya seperti konseling kerja, komunikasi terbuka, pembagian tugas yang lebih proporsional, dan peningkatan dukungan atasan dapat membantu menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Secara teoritis, temuan ini memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia bahwa faktor psikologis, khususnya stres kerja, memiliki peran penting dalam membentuk turnover intention.

2. Dampak beban kerja terhadap *Turnover Intention*

Variabel beban kerja (X_2) berdampak positif terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sarana Sumatera Barat Ventura. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,554 > 2,036), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0,016 < 0,05) dengan demikian dapat disimpulkan Ho ditolak dan H_2 diterima, artinya beban kerja berdampak positif dan signifkan terhadap *Turnover Intention*.

Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang lebih kuat dibandingkan stres kerja dalam memengaruhi turnover intention, karena nilai t hitung beban kerja lebih tinggi daripada nilai t hitung stres kerja. Dalam konteks PT Sarana Sumatera Barat Ventura, beban kerja dapat muncul akibat jumlah karyawan yang terbatas, adanya pekerjaan rangkap, serta tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu tertentu. Kondisi ini dapat membuat karyawan merasa kelelahan, kurang fokus, dan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Menurut (Maulana, 2025) Semakin berat beban kerja yang diterima seorang karyawan, semakin besar dampaknya terhadap *turnover intention*. Beban kerja mencakup tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan, sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi Y= 12,477 + 0,640 X2. Koefisien korelasi sebesar 0,669, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 0,799 artinya, variabel ini mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,448 atau sebesar

44,8% sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung 8,210 > T table 1,988. Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara konsisten menjadi salah satu penyebab meningkatnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan terjadi karena melakukan aktivitas pekerjaan yang meningkat serta kapasitas pekerjaan yang berlebihan sehingga seorang karyawan akan melakukan turnover intentionatau berkeinginan untuk berpindah pekerjaannya karena terjadinya burnout pada seorang karyawan itu yang dikarenakan karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya. Tuntunan tugas yang dibagikan secara berlebihan maka akan semakin meningkatnya beban kerja yang muncul dari interaksi tuntunan tugas yang diberikan kepada karyawan maka akan terjadinya *turnover intention* (Sundari & Meria, 2019).

Secara analitis, beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan persepsi keadilan karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa tugas yang diberikan melebihi kapasitas, tidak sesuai dengan waktu kerja, atau tidak sebanding dengan kompensasi dan dukungan yang diterima, maka karyawan cenderung menilai lingkungan kerja sebagai tidak sehat. Kondisi tersebut dapat memperkuat niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan kemampuan, harapan, dan kesejahteraan mereka.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap distribusi pekerjaan dan jumlah sumber daya manusia yang tersedia. PT Sarana Sumatera Barat Ventura perlu meninjau kembali pembagian tugas, mengurangi pekerjaan rangkap yang tidak proporsional, memperjelas deskripsi pekerjaan, dan menyesuaikan target kerja dengan kapasitas karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penambahan tenaga kerja atau perbaikan sistem kerja agar beban kerja tidak terpusat pada karyawan tertentu. Secara teoritis, temuan ini memperkaya pemahaman bahwa turnover intention tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis, tetapi juga oleh faktor struktural berupa beban kerja dan desain pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja sama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini memberikan gambaran bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi dipengaruhi oleh tekanan psikologis dan beban pekerjaan yang dirasakan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu, pengelolaan turnover intention perlu dilakukan melalui pendekatan yang menyeluruh, yaitu dengan menurunkan stres kerja,

menyeimbangkan beban kerja, memperbaiki komunikasi organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT Sarana Sumatera Barat Ventura, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda. Kedua, jumlah responden relatif kecil, yaitu 34 karyawan, karena penelitian menggunakan teknik total sampling sesuai jumlah populasi yang tersedia. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas, yaitu stres kerja dan beban kerja, sedangkan turnover intention juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Keempat, data dikumpulkan melalui kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi subjektif masing-masing karyawan.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan objek penelitian yang lebih beragam agar hasilnya dapat dibandingkan pada berbagai konteks organisasi. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja, burnout, komitmen organisasi, atau dukungan organisasi, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme terbentuknya turnover intention. Selain itu, penggunaan pendekatan campuran atau longitudinal dapat membantu menjelaskan perubahan turnover intention karyawan dari waktu ke waktu.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Sarana Sumatera Barat Ventura. Stres kerja terbukti meningkatkan turnover intention dengan nilai signifikansi 0,035, sedangkan beban kerja juga terbukti meningkatkan turnover intention dengan nilai signifikansi 0,016. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan psikologis dan beban pekerjaan yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, tujuan penelitian telah terjawab bahwa stres kerja dan beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi turnover intention karyawan.

Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention dalam konteks perusahaan pembiayaan daerah. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT Sarana Sumatera Barat Ventura untuk mengevaluasi pembagian tugas, mengelola tekanan kerja, memperbaiki sistem kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat agar turnover intention dapat ditekan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih luas, menggunakan objek penelitian pada sektor perusahaan yang berbeda, serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, burnout, kepemimpinan, dan komitmen organisasi agar pemahaman mengenai turnover intention menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7*(3), 2811–2820. https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747

Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management, 5*(2), 2770–2785. https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6981/6880

Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, 1*(11), 2483–2496. https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385

Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 18*(2), 1314–1342.

Harun, P., & Ida, N. (2025). Peningkatan Turnover Intention Berdasarkan Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kompensasi dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus pada Generasi Muda di PT XXX. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking), 11*(3), 493–516. https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/view/852

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

Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal, 2*(1), 97–107. https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/164

Kurnia, J. A. (2025). Mini Review Turnover Contagion: Definisi, Faktor, dan Dampak. *Jurnal Internasional Multidisiplin Ilmu, 1*(2), 185–190. https://doi.org/10.53611/y2cara40

Lua, L., & Kristianingsih, S. A. (2023). Hubungan antara Stres Kerja dengan Turnover Intention Karyawan di PT X. *Motiva: Jurnal Psikologi, 5*(2), 115–123. https://doi.org/10.31293/mv.v5i2.6484

Lutfiyani, M., & Hutahaean, E. S. H. (2025). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES), 2*(4). https://doi.org/10.5281/zenodo.14688251

Maulana, F., & Maulida, H. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3*(12), 844–854. https://doi.org/10.61722/jiem.v3i12.7831

Purwasih, R., & Razak, H. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Bengkulu. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4*(1), 79–89. https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5444

Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2*(1), 1–22. https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6*(4), 19–27. https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27

Sari, S. N., Aprilia, A., Mahesti, A. E. R., Ratnasih, D. A., Istiqomah, A. P., & Natalya, A. C. (2025). Pengaruh Job Stress dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan Retail Indomaret & Alfamart Solo Raya. *Determinasi: Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 3*(3), 379–387. https://doi.org/10.23917/determinasi.v3i3.494

Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja melalui Burnout dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 3*(2), 81–96. https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785

Surianto, S. (2026). Quiet Quitting: Fenomena Baru dan Implikasinya terhadap Keterlibatan Karyawan di Era Pascapandemi. *Jurnal Economic Resource, 9*(1), 80–91. https://doi.org/10.57178/jer.v9i1.1982

Tigau, F. I., & Sugiarto, A. (2022). Strategi Mengendalikan Turnover Karyawan: Studi Kasus pada Sebuah Rumah Sakit Swasta di Kota Manado. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 7*(1), 135–148. https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.17395

Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4*(2), 41–55. http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/498

Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan di PT Anugerah Kartika Agro Denpasar. *Jurnal Emas, 3*(9), 126–137. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/9503