



Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Cipta Sarana Jaya Abadi

Ferdinand Marco Wijaya^{1*}, Rusdiana Br Simamora², Latersia Br Gurusinga³

¹⁻³ STMB Multi Smart, Indonesia

Email: ferdinandwijaya8@gmail.com, latersiagurusinga76@gmail.com,
rusdianasimamora@gmail.com

Abstract High turnover intention rates pose a serious challenge to companies because they can disrupt operational stability, reduce productivity, and increase recruitment and training costs. PT Cipta Sarana Jaya Abadi has faced similar challenges, with an increasing number of employee resignations over the past three years. This study aims to analyze the influence of job stress, workload, and job satisfaction on employee turnover intention. A quantitative survey approach was used, with questionnaires distributed to 80 randomly selected respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that job stress and workload have a positive and significant influence on turnover intention, meaning that the higher the stress and workload levels, the higher the employee's desire to leave the company. Conversely, job satisfaction has a negative and significant influence on turnover intention, meaning that the higher the job satisfaction, the lower the employee's intention to resign. Simultaneously, these three variables significantly influence turnover intention, with a coefficient of determination of 44.6%. This means that job stress, workload, and job satisfaction together explain 44.6% of the variation in turnover intention, while the remainder is influenced by factors outside this study. These findings emphasize the importance of managing stress and workload, as well as increasing job satisfaction, as key strategies for reducing employee turnover intentions. The results of this study are expected to provide a basis for company management in designing more effective human resource management strategies to improve employee retention and well-being.

Keywords: Human Resource Management, Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention, Workload

Abstrak Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi tantangan serius bagi perusahaan karena dapat mengganggu stabilitas operasional, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan. PT Cipta Sarana Jaya Abadi menghadapi permasalahan serupa, dengan meningkatnya jumlah karyawan yang mengundurkan diri dalam tiga tahun terakhir. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden yang dipilih secara acak (*random sampling*). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat stres dan beban kerja, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan juga meningkat. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah niat karyawan untuk mengundurkan diri. Secara simultan, ketiga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,6%. Artinya, stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja bersama-sama mampu menjelaskan 44,6% variasi dalam *turnover intention*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan stres dan beban kerja, serta peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi utama dalam mengurangi niat keluar karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan retensi dan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Manajemen SDM, Stres Kerja, *Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan adalah tingginya tingkat turnover karyawan. Tingginya turnover intention dapat berdampak negatif terhadap stabilitas perusahaan, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Turnover yang tinggi dapat mengganggu operasi bisnis, menurunkan kualitas layanan, serta memperbesar beban operasional perusahaan (Medan, Saragih, Simbolon, &

Brahmana, 2020). Turnover intention sendiri merujuk pada niat sadar dan disengaja dari seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi, dan dianggap sebagai prediktor yang cukup akurat terhadap perilaku turnover aktual (Mobley, 1977).

Fenomena turnover intention saat ini tengah dialami oleh PT. Cipta Sarana Jaya Abadi, perusahaan tempat penelitian ini dilakukan. Dalam beberapa tahun terakhir, tercatat adanya peningkatan signifikan dalam jumlah karyawan yang mengundurkan diri. Berdasarkan informasi dari bagian Human Resources, alasan utama pengunduran diri tersebut mencakup tekanan kerja yang tinggi, beban kerja yang tidak seimbang, serta ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa stres akibat target kerja dan tenggat waktu yang ketat membuat mereka merasa tidak nyaman untuk tetap bertahan di perusahaan.

Stres kerja telah diakui secara luas sebagai salah satu faktor utama yang mendorong turnover intention. Ketika karyawan mengalami stres kerja yang berkepanjangan tanpa adanya dukungan atau mekanisme coping yang memadai dari organisasi, mereka cenderung memiliki niat untuk mengundurkan diri (Beehr & Newman, 1978). Selain itu, beban kerja yang berat juga menjadi pemicu utama meningkatnya turnover intention. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya memperkuat keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Karasek, 1979). Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Karyawan yang merasa puas dan dihargai dalam pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan enggan untuk meninggalkan organisasi (Locke, 1976).

Mengingat pentingnya peran ketiga variabel tersebut, perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention. Pengetahuan mengenai hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja dengan turnover intention dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Upaya ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan mampu meningkatkan retensi karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Cipta Sarana Jaya Abadi. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, guna menekan tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan di lingkungan kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai respon fisiologis dan psikologis yang muncul ketika seseorang menghadapi tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Stres ini bisa berasal dari aspek pekerjaan seperti tugas yang kompleks, tanggung jawab yang berat, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Di bawah kondisi stres, seseorang akan merasa terbebani secara mental dan emosional, yang pada akhirnya berdampak pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Teori Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah dan intensitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam pekerjaan mereka. Beban kerja mencakup aspek kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta kualitas dari tugas-tugas tersebut. Definisi ini mencakup tidak hanya volume pekerjaan tetapi juga tingkat kesulitan dan kompleksitas dari tugas yang diberikan.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan seberapa besar karyawan merasa nyaman atau puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif atau menyenangkan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja mereka. Definisi ini mencakup komponen emosional dan kognitif, di mana karyawan menilai apakah pekerjaan mereka memenuhi harapan dan kebutuhan.

Teori Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai niat atau keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Turnover intention adalah proses psikologis yang melibatkan evaluasi karyawan terhadap situasi pekerjaan mereka saat ini, kemudian diikuti dengan pemikiran atau rencana untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Niat ini sering kali dipicu oleh ketidakpuasan kerja, konflik dengan manajemen, atau peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan.

Hipotesis Penelitian

- H₁: Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Cipta Sarana Jaya Abadi
- H₂: Beban Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Cipta Sarana Jaya Abadi

- H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Cipta Sarana Jaya Abadi
- H₄: Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Cipta Sarana Jaya Abadi

3. METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian korelasional menggunakan analisis statistik untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel serta menentukan apakah hubungan tersebut bersifat positif, negatif, atau tidak memiliki keterkaitan. Sementara itu, penelitian kuantitatif mengandalkan pengumpulan data dalam bentuk angka, yang kemudian dianalisis secara statistik guna menginterpretasikan serta menggambarkan hasil penelitian yang diperoleh

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Cipta Sarana Jaya Abadi yang berlokasi di Jl. RS. Haji komp Mutiara Residence Blok H No. 41 Deli Serdang, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu pelaksanaan 1 April 2025 sampai 22 April 2025.

Populasi dan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti guna mewakili karakteristik keseluruhan populasi. Pada penelitian ini ada 100 populasi. Tujuan pengambilan sampel adalah untuk memperoleh data yang dapat digeneralisasi. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria atau karakteristik tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

$$n = 100 / (1 + 100 \times (0,05)^2)$$

$$n = 100 / (1 + 100 \times 0,0025)$$

$$n = 100 / (1 + 0,25)$$

$$n = 100 / 1,25$$

$$n = 80$$

Jadi, jumlah sampel minimum yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah 80 responden.

Sumber Data Primer

Data Primer, yaitu data utama yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Data ini diperoleh dari karyawan yang bekerja di PT. Cipta Sarana Jaya Abadi.

Sumber Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang telah tersedia dan dikumpulkan sebelumnya, baik oleh peneliti sendiri maupun oleh pihak lain. Data ini dapat berupa profil perusahaan, jumlah karyawan, literatur, serta jurnal yang relevan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Stres Kerja	Tingkat tekanan yang dirasakan oleh karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, ketidakjelasan peran, serta faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang dapat berdampak pada kondisi fisik maupun psikologis individu.	1. Tekanan pekerjaan: 2. Ketidakjelasan peran: 3. Lingkungan kerja yang tidak mendukung: 4. Dampak fisik stres: 5. Dampak psikologis stres:	Likert 1 - 5
Beban Kerja	Sejumlah tugas, tanggung jawab, serta tekanan waktu yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka.	1. Jumlah tugas: 2. Tekanan waktu: 3. Durasi kerja: 4. Ketersediaan sumber daya: 5. Kesesuaian peran:	Likert 1 - 5
Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti gaji, hubungan kerja, atasan, peluang pengembangan karir, serta kondisi lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi motivasi dan loyalitas mereka terhadap organisasi.	1. Kepuasan terhadap Gaji dan Tunjangan, 2. Hubungan dengan Rekan Kerja, 3. Kepuasan terhadap Atasan, 4. Peluang Pengembangan Karir, 5. Kondisi Lingkungan Kerja.	Likert 1 - 5
Turnover intention	Keinginan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, baik karena faktor internal seperti ketidakpuasan kerja maupun faktor eksternal seperti peluang kerja yang lebih baik.	1. Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi, 2. Kepuasan terhadap Kesempatan Karir, 3. Lingkungan Kerja, 4. Komitmen Organisasi, 5. Pengaruh Faktor Eksternal	Likert 1 - 5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas kuesioner menunjukkan keakuratan pernyataan dalam kuesioner dalam merepresentasikan konsep yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner atau alat ukur dapat menghasilkan hasil yang konsisten dalam mengukur variabel konseptual. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner tetap stabil dalam berbagai kondisi dan waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Hal ini penting karena uji statistik, seperti uji T dan uji F, mengasumsikan bahwa residual berdistribusi normal. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, hasil uji statistik mungkin tidak valid, terutama pada sampel kecil. Untuk menguji normalitas residual, dua metode yang umum digunakan adalah analisis grafik dan uji statistik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen dalam model regresi. Dalam analisis regresi yang baik, seharusnya tidak ada hubungan yang kuat antar variabel independen. Beberapa metrik yang digunakan untuk menilai adanya multikolinearitas adalah tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance menunjukkan sejauh mana variasi suatu variabel independen tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jika nilai tolerance rendah, hal ini mengindikasikan adanya multikolinearitas yang signifikan. Biasanya, nilai cutoff yang digunakan adalah 0,10, yang berarti jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10, maka nilai VIF akan lebih dari 10, yang menunjukkan adanya multikolinearitas. Sebaliknya, jika semua nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi..

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas merujuk pada kondisi di mana terdapat variasi yang tidak konsisten dalam residual pada berbagai tingkat pengamatan dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual tetap konstan pada seluruh data. Salah satu cara untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan scatterplot. Jika pola tertentu terlihat, seperti titik yang membentuk pola berulang

(misalnya gelombang atau ekspansi dan penyempitan), maka dapat disimpulkan adanya heteroskedastisitas. Jika titik-titik tersebar secara acak tanpa pola yang jelas, berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Model Analisis Data Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Teknik ini mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, dengan tujuan untuk memahami pengaruh variabel-variabel tersebut secara simultan terhadap variabel terikat. Rumus umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$$

Keterangan :

- 1) Y = Variabel dependen yang ingin dijelaskan atau diprediksi (Turnover Intention).
- 2) β_0 = Intercept atau konstanta, yang menunjukkan Y ketika semua X sama dengan 0.
- 3) $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ = Koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Setiap β menunjukkan seberapa besar perubahan Y jika X berubah satu satuan.
- 4) $X_1, X_2, \dots, X_k$ = variabel independen yang memengaruhi Y .
- 5) ϵ = Galat (error term), yang menunjukkan perbedaan antara nilai yang diprediksi dan nilai aktual.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model lebih baik dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai yang lebih rendah mengindikasikan keterbatasan model dalam memprediksi variabel terikat. Namun, kelemahan dari koefisien determinasi adalah kecenderungannya untuk meningkat setiap kali satu variabel independen ditambahkan ke dalam model, meskipun variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, nilai R^2 lebih dianjurkan untuk menilai kualitas model, karena nilai ini dapat meningkat atau menurun sesuai dengan pengaruh variabel independen yang ditambahkan ke dalam model.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai T yang dihitung dengan nilai T pada tabel untuk tingkat signifikansi 0,10 pada uji dua sisi.

Kriteria pengujian hipotesis pada uji T adalah:

$T_{hitung} > T_{tabel}$, maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

$T_{hitung} < T_{tabel}$, maka variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara parsial

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai F pada tabel, dengan tingkat signifikansi 10%. Kriteria evaluasi hipotesis dalam uji F adalah:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara simultan.

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian dan Responden

Hasil pengumpulan data dilakukan kepada 80 karyawan PT. Cipta Sarana Jaya Abadi yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Karakteristik responden dijelaskan berdasarkan tiga aspek demografis, yaitu jenis kelamin, usia, dan lama bekerja

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	50	62,5%
Perempuan	30	37,5%
Total	80	100%

Skala Pengukuran

Pengukuran menggunakan Skala Likert:

Kriteria	Keterangan	Nilai
SS	Sangat Setuju	5

S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Data Residual	0.676	0.749	Normal

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,749, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi dapat dilanjutkan pada pengujian asumsi klasik lainnya

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0.821	1.218
Beban Kerja	0.769	1.300
Kepuasan Kerja	0.836	1.196

Diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian, tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen, sehingga model regresi layak untuk digunakan pada analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig. (Glejser)
Stres Kerja	0.417
Beban Kerja	0.556
Kepuasan Kerja	0.638

Diketahui bahwa nilai signifikansi dari seluruh variabel independen (stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Sig. (p-value)
(Konstanta)	1,102	0,000
Stres Kerja (X_1)	0,415	0,001
Beban Kerja (X_2)	0,386	0,003
Kepuasan Kerja (X_3)	-0,328	0,002

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (α) = 1,102
Menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen (Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai *turnover intention* diperkirakan sebesar 1,102.
- Koefisien Stres Kerja (X_1) = 0,415
Menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,415 satuan. Artinya, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat berhenti karyawan.
- Koefisien Beban Kerja (X_2) = 0,386
Menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,386 satuan. Artinya, beban kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
- Koefisien Kepuasan Kerja (X_3) = -0,328
Menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,328 satuan. Dengan kata lain, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berhenti kerja.

Hasil Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,684 menunjukkan bahwa model regresi ini dapat menjelaskan 68,4% variasi perubahan dalam *turnover intention*. Sisanya sebesar 31,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji model regresi atau pengaruh seluruh variabel independen yaitu Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y).

Untuk menentukan nilai F_{tabel} , diperlukan derajat bebas sebagai berikut:

$$F_{tabel} = (\alpha; df_1; df_2)$$

$$F_{tabel} = (0,05; k-1; n-k) = (0,05; 4-1; 97-4) = (0,05; 3; 93)$$

Berdasarkan tabel distribusi F, dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 93$, pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,70$.

Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t pada derajat keyakinan sebesar 90% atau $\alpha = 0,10$. Untuk menentukan nilai t_{tabel} , digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = (\alpha/2; n-k)$$

$$t_{tabel} = (0,05; 97-4) = (0,05; 97-4) = (0,05; 93)$$

Keterangan:

$n = 97$ (jumlah responden)

$k = 4$ (jumlah variabel: 3 bebas + 1 konstanta)

df (degree of freedom) = 93

Berdasarkan tabel distribusi t, dengan $df = 93$ dan $\alpha = 0,10$ (two-tailed), diperoleh $t_{tabel} = 1,986$.

Laporan hasil penelitian

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 4,980 > t_{tabel} 1,986$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Stres Kerja terhadap Turnover Intention.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,120 > t_{tabel} 1,986$ dengan signifikansi $0,037 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Beban Kerja terhadap Turnover Intention.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} -4,668 < -t_{tabel} -1,986$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention.

Pembahasan

Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pandangan dari Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2012) yang menyatakan bahwa turnover intention merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor lingkungan kerja (termasuk stres dan beban kerja), kepuasan kerja, serta ekspektasi individu terhadap pekerjaannya. Jika stres dan beban kerja meningkat tanpa

kompensasi dalam bentuk kepuasan kerja atau penghargaan lainnya, maka niat keluar cenderung meningkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Ardila dan Wulandari (2021) yang menemukan bahwa kombinasi antara stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan sektor perbankan. Demikian pula penelitian Lestari dan Nugroho (2022) dalam konteks industri konstruksi juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan signifikan secara simultan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

- Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention karyawan PT. Cipta Sarana Jaya Abadi.
- Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Cipta Sarana Jaya Abadi.
- Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Cipta Sarana Jaya Abadi.
- Secara simultan Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Cipta Sarana Jaya Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Gumilar, D. G., & Rismawati. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4877/4890>
- Hasibuan. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=uglTwmqr6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Maulidah, K. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Medan, P., Saragih, C. T., Simbolon, H., & Brahmana, K. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada yayasan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Putri, D. R., & Wahyuni, S. (2020). Implikasi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. <https://doi.org/10.31219/osf.io/68sz4>

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1138.
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance cabang di Langsa. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Siskadillah. (2019). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai* (Skripsi, tidak dipublikasikan).
- Suarga, & Alifa, R. N. (2022). Pengaruh manajemen stres terhadap kinerja. *Educational Leadership*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.24252/edu.v2i01.29699>
- Susilo, Y. S., & Dewi, R. (2020). Studi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention.
- Wijaya, R., & Pratama, A. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap niat berpindah pada karyawan.