

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SINAR MAYURI CABANG KLUNGKUNG

Ni Nyoman Ari Novarini ¹, Sapta Rini Widyawati ², Gek Ratna Triana Dewi ³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Novarini0511@unmas.ac.id

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*. Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover adalah adanya beban kerja berlebih, stress kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan. Kemudian ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, karyawan lebih mungkin untuk produktif, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, lebih berkomitmen pada organisasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Mayuri Cabang Klungkung yang berlokasi di Jl. Prof. Dr. Ida Bagus Mantra, Gunaksa, Kec. Dawan, Kabupaten Klungkung. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sinar Mayuri Cabang Klungkung yang berjumlah 47 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu di mana seluruh bagian populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci : Beban kerja, Stres kerja, Kepuasan Kerja Kerja, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Dalam pencapaian tujuan organisasi secara efisien serta berhasil, SDM merupakan faktor penentu. Susilo dkk. (2019) menyatakan bahwa agar perusahaan dapat mencapai visi serta tujuannya, perusahaan harus memiliki manajemen SDM yang efektif. Tingkat turnover karyawan merupakan isu utama dalam SDM. Jika karyawan ingin keluar dari pekerjaannya, maka karyawan tersebut memiliki turnover intention, menurut Putri dkk. (2018). Karyawan sering kali mencari tantangan baru dan peluang untuk pertumbuhan profesional ketika mereka memutuskan untuk meninggalkan perusahaan mereka saat ini, sebuah fenomena yang dikenal sebagai “turnover intention” (Sinambela, 2017). Ketika seorang karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja meskipun memiliki potensi besar, kreativitas, pengalaman, dan peran penting dalam organisasi, turnover intention menjadi masalah utama (Handani dan Andani, 2019).

Beban kerja merupakan aspek yang mempengaruhi turnover intention karyawan. Beban kerja seseorang atau kelompok adalah jumlah semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Rohman & Ichsan, 2021). Jumlah tenaga kerja yang berlebihan, menurut Fransiska dan Tupti (2020), dapat menyebabkan stres pada individu. Karena faktor-faktor seperti tingkat pengetahuan yang dibutuhkan terlalu tinggi, tingkat volume pekerjaan yang terlalu tinggi, tingkat kecepatan

yang terlalu tinggi, dan lain-lain, hal ini dapat menimbulkan keinginan untuk keluar dari profesi tersebut.

Selanjutnya yang menjadi alasan mengapa pekerja memilih untuk meninggalkan posisi mereka saat ini adalah stres yang mereka alami di tempat kerja. Luthans (2018) berpendapat bahwa stres di tempat kerja adalah keadaan yang terus berubah di mana karyawan menghadapi kemungkinan, batasan, dan tuntutan dalam pekerjaan, yang hasilnya tidak jelas dan konsekuensi. Dalam konteks ini, ketegangan di tempat kerja terkait dengan tuntutan pekerjaan dan hasil yang diharapkan dari upaya tersebut. Ketika interaksi pekerja dengan pekerjaan mereka menyebabkan mereka berperilaku tidak sesuai dengan karakter mereka, ini dikenal sebagai stres kerja (Robbins, 2018). Karena begitu umum dan sulitnya menghindari stres di tempat kerja, stres telah berkembang menjadi masalah serius di kalangan pekerja.

Komponen lain yang memengaruhi kapan pekerja pertama kali merasa perlu mencari pekerjaan baru adalah tingkat kepuasan kerja mereka. Tingkat gairah seorang pekerja terhadap pekerjaannya dan pengaturan kerja yang berkaitan dengan sikapnya terhadap pekerjaannya adalah apa yang merupakan kepuasan kerja, menurut Mangkunegara dalam Nabawi, (2019). Tingkat kepuasan kerja seorang pekerja dapat didefinisikan sebagai respons emosional mereka terhadap pekerjaan mereka, yang dapat didefinisikan sebagai kesenjangan antara tingkat penghargaan aktual dan yang dirasakan (Hamali, 2018). Ketika seorang pekerja tidak bahagia dalam pekerjaannya, ia akan memandang tempat kerja dan pekerjaannya dengan cara yang buruk, yang membuatnya merasa tidak nyaman dan berpikir untuk keluar atau pindah kerja.

Salah satu perusahaan distribusi makanan ringan dan minuman di wilayah Bali Timur adalah PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Prof Dr Ida Bagus Mantra, Gunaksa, Kec. Dawan, Kabupaten Klungkung. Meskipun PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung mengandalkan karyawan yang berdedikasi untuk menjalankan kegiatan operasionalnya, namun muncul masalah berupa tingginya tingkat turnover intention karyawan. Dari hasil wawancara awal dengan lima belas orang pekerja di PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung, sepuluh orang diantaranya menyatakan ketidakpuasannya terhadap pekerjaannya saat ini akibat dari beban kerja yang berat, tingkat stres yang tinggi di tempat kerja, dan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan. Menurut manajer SDM PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung, banyak pekerja yang menyatakan ketidakpuasan dengan beban kerja mereka, yang membuat mereka mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka atau mempertimbangkan untuk pindah kerja karena faktor-faktor seperti tanggung jawab yang meningkat, waktu istirahat yang lebih sedikit, dan peraturan yang lebih ketat. Tabel 1.1 di bawah ini menampilkan hasil data yang dikumpulkan dari Manajer SDM PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung, yang mengindikasikan tingkat turnover yang tinggi:

Tabel 1
Rasio Turnover Karyawan PT. Sinar Mayuri Cabang Klungkung
Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Awal Tahun	Jumlah Akhir Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase Turnover
2021	62	58	3	7	12,1 %
2022	58	53	2	7	13,2 %
2023	53	47	2	8	17,0 %

Sumber Data: Bagian SDM PT. Sinar Mayuri Cabang Klungkung (2022)

Berdasarkan Tabel 1, proporsi pergantian karyawan di PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung terus meningkat selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, sebesar 12,1%, pada tahun 2022 sebesar 13,2%, dan pada tahun 2023 mencapai 17%. Jika jumlah pekerja

yang keluar pada tahun tertentu dibagi dengan jumlah pekerja yang masih bekerja pada akhir tahun tersebut, lalu hasilnya dikalikan 100 persen, maka akan diperoleh tingkat turnover karyawan (Mobley, dalam penelitian Yuda, 2022). Tingkat pergantian karyawan tahunan dianggap tinggi jika lebih dari 10%. Mempertahankan bisnis seperti biasa mungkin sulit bagi perusahaan dengan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Hal ini dapat merugikan bisnis karena biasanya terjadi pada pekerja terampil dan berpengalaman yang memutuskan untuk keluar (Kolompoy dan Palandeng, 2019).

Selanjutnya, stres dalam pekerjaan tampaknya menjadi faktor yang mempengaruhi niat pekerja PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung untuk meninggalkan perusahaan. Pekerja mengalami peningkatan stres, kelelahan, dan melewatkannya tenggat waktu karena menangani berbagai tanggung jawab dan kebutuhan tenaga kerja yang tidak akurat.

Karyawan PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan mempertimbangkan untuk pergi ke padang rumput yang lebih hijau. Jika pekerja percaya bahwa pekerjaan mereka tidak adil atau tidak sesuai dengan harapan, mereka akan kurang puas dengan manajemen, peraturan, dan penugasan yang berada di atas kemampuan mereka. Tingginya turnover intention di antara karyawan PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung kemungkinan besar disebabkan oleh rendahnya tingkat kepuasan kerja dan kurangnya penghargaan terhadap upaya pekerja. Turnover Intention meningkat setiap tahunnya karena banyak pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dan ingin meninggalkan perusahaan. Rata-rata alasannya adalah karena mereka merasa tidak dihargai oleh manajemen tingkat atas dan gaji mereka tidak sepadan dengan jumlah kerja yang mereka berikan.

LITERATUR

Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai kesediaan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan posisinya saat ini atau mencari pekerjaan di tempat lain (Rivai, 2019). Halimah dkk. (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa tanda dari turnover intention, antara lain:

1. Memikirkan untuk keluar
2. Pencarian alternatif pekerjaan
3. Niat untuk keluar

Beban Kerja

Jumlah tenaga kerja yang berlebihan, menurut Fransiska dan Tupti (2020), dapat menyebabkan stres pada individu. Berikut adalah indikator untuk memperkirakan beban kerja, menurut Price (2018):

1. Batas waktu (Sedikit batas waktu)
2. Pekerjaan yang berat
3. Bekerja keras
4. Bekerja cepat
5. Tertekan dengan tingginya beban kerja

Stres Kerja

Pekerja mengalami stres kerja ketika mereka terus berubah dan dihadapkan pada kemungkinan, batasan, dan tuntutan dalam pekerjaan mereka, yang hasilnya sangat penting namun tidak dapat diprediksi (Luthans, 2018). Berikut adalah beberapa tanda stres kerja menurut Rahayuningsih (2018):

1. Ambiguitas Peran
2. Konflik peran

3. Tuntutan Pekerjaan
4. Pekerjaan yang membuat frustasi dan berulang-ulang

Kepuasan Kerja

Nabawi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai investasi emosional karyawan terhadap pekerjaannya dan keadaan di sekitar investasi tersebut. Berikut ini adalah lima tanda kepuasan kerja, menurut Wirya dan Talagawathi (2020):

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan Kerja
4. Promosi
5. Supervisi

HIPOTESIS PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja seseorang atau kelompok terdiri dari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Rohman & Ichsan, 2021). Jumlah pekerjaan yang berlebihan, menurut Fransiska dan Tupti (2020), dapat menyebabkan stres pada individu. Karena penugasan pekerjaan harus sejalan dengan kebijakan perusahaan dan SOP, beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang melebihi apa yang telah disetujui oleh perusahaan akan membuat pekerja ingin berhenti. Ketegangan dan stres dapat terjadi karena terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tingkat keterampilan yang terlalu tinggi yang dibutuhkan, tingkat penyelesaian tugas yang terlalu tinggi, jumlah pekerjaan yang terlalu banyak, dll.

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, menurut penelitian Ariyati dan Mahera (2018). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, menurut penelitian Kolompo dkk. (2019). Selain itu, menurut Widiawati dkk. (2018), beban kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi turnover intention. Akibatnya, pekerja terus-menerus mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena beban yang berlebihan. Penelitian-penelitian terdahulu memungkinkan peneliti untuk merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Luthans (2018) berpendapat bahwa stres di tempat kerja adalah keadaan yang selalu berubah di mana karyawan menghadapi kemungkinan, batasan, dan tuntutan dalam pekerjaan, yang hasilnya tidak jelas dan konsekuensi. Dalam konteks ini, ketegangan di tempat kerja terkait dengan tuntutan tugas yang dihadapi dan hasil yang diharapkan. Ketika interaksi pekerja dengan pekerjaan mereka menyebabkan mereka berperilaku tidak sesuai dengan karakternya, hal ini dikenal sebagai stres kerja (Robbins, 2018). Pekerja cenderung mengalami stres karena berbagai masalah yang mereka hadapi baik di dalam maupun di luar perusahaan. Ketika seseorang berada di bawah tekanan yang ekstrem, mereka kehilangan semua kendali atas tindakan mereka, yang tidak dapat ditoleransi. Hal ini menyebabkan mereka bertindak tidak menentu dan membuat mereka tidak mampu membuat penilaian yang baik.

Hardi dkk. (2018) menemukan bahwa stres kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi turnover intention. Penelitian oleh Kardiawan dan Budiono (2018) menegaskan bahwa stres kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi turnover intention. Demikian pula, Desvarani dan Tamami (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan berpengaruh positif terhadap turnover

intention. Pekerja berada di bawah banyak tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, namun mereka mengalami kesulitan karena masalah-masalah termasuk tenggat waktu yang singkat, pengawasan yang buruk, dan kurangnya keleluasaan atas tugas-tugas mereka. Dari literatur yang ada, dapat ditarik hipotesis berikut ini:

H2 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Tingkat kecintaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya dan pengaturan kerja yang berkaitan dengan sikapnya terhadap pekerjaannya adalah apa yang membentuk kepuasan kerja, menurut Mangkunegara dalam Nabawi, (2019). Tingkat kepuasan kerja seorang pekerja dapat didefinisikan sebagai respons emosional mereka terhadap pekerjaan mereka, yang dapat didefinisikan sebagai kesenjangan antara tingkat penghargaan aktual dan yang dirasakan (Hamali, 2018). Apa yang membuat pekerjaan memuaskan bagi seorang karyawan adalah ketika mereka merasa membuat perbedaan. Menurut Ramadhani (2018), ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung untuk bekerja lebih keras, tetapi loyal kepada perusahaan, dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.

Penelitian oleh Trisnawati (2021) menemukan bahwa kepuasan karyawan di tempat kerja mengurangi kemungkinan mereka akan meninggalkan posisi mereka saat ini. Menurut penelitian Intan Ratnawati (2018), kepuasan perusahaan berpengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk keluar. Senada dengan hal tersebut, temuan penelitian Kardiawan dan Budiono (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan menurunkan kemungkinan terjadinya turnover. Penelitian-penelitian terdahulu memungkinkan peneliti untuk merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Di Desa Gunaksa, Kec. Dawan, Kabupaten Klungkung, penelitian ini mengambil lokasi di PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung di Jl. Prof. Dr. Ida Bagus Mantra. Penelitian ini melibatkan 47 partisipan yang diambil dari karyawan PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung. Penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh untuk pemilihan sampelnya. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi, instrumen penelitian, asumsi klasik, dan uji t adalah beberapa metode analisis data yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
Beban Kerja (X_1)			
X1.1	0,964	0,30	Valid
X1.2	0,950		Valid
X1.3	0,913		Valid
X1.4	0,914		Valid
X1.5	0,957		Valid
Stres Kerja (X_2)			
X2.1	0,975	0,30	Valid
X2.2	0,975		Valid
X2.3	0,938		Valid
X2.4	0,873		Valid
Kepuasan Kerja (X_3)			
X3.1	0,987	0,30	Valid
X3.2	0,986		Valid
X3.3	0,987		Valid
X3.4	0,987		Valid
X3.5	0,984		Valid
Turnover Intention (Y)			
Y1.1	0,923	0,30	Valid
Y1.2	0,947		Valid
Y1.3	0,867		Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Menurut Tabel 2, nilai Pearson Correlation dari semua instrumen lebih dari 0,30. Artinya, kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah perangkat yang sah.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Beban Kerja (X_1)	0,966	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,964		Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,993		Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,891		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Menurut Tabel 3, semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih tinggi dari 0,60. Kondisi ini memastikan keandalan semua peralatan dan memungkinkan kelanjutan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	47
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa Asymptotic Significance (2-tailed) ialah 0,200. Angka ini melebihi 0,05, yang mengindikasikan bahwa variabel tersebut dapat dianggap terdistribusi secara teratur.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Beban Kerja	0,327	3,056
Stres Kerja	0,309	3,231
Kepuasan Kerja	0,902	1,108

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Tolerance melebihi 0,10, sedangkan nilai VIF kurang dari 10. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Beban Kerja	0,867
Stres Kerja	0,754
Kepuasan Kerja	0,065

Sumber: Data diolah, 2024

Korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut residual (ABS_RES) secara statistik signifikan ($p>0,05$), seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Peneliti menggunakan SPSS versi 25.00 for Windows untuk melakukan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, dan uji t untuk mengetahui bagaimana beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention. Berikut ialah ringkasan temuan dari hasil analisis:

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Analisis

	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	2,716		2,712	0,010
Beban Kerja	0,290	0,508	3,905	0,000
Stres Kerja	0,243	0,346	2,586	0,013
Kepuasan Kerja	-0,070	-0,167	-2,126	0,039
R	0,873			
Adjusted R Square	0,745			
F	45,750			
Sig. F	0,000			

Sumber: Data diolah, 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan untuk regresi linier berganda dengan menggunakan data dari Tabel 7 akan terlihat seperti ini:

$$Y = 2,716 + 0,290 X_1 + 0,243 X_2 - 0,070 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda yang disebutkan di atas menghasilkan persamaan garis regresi yang menyampaikan informasi berikut:

- Konstanta sebesar 2,716 menunjukkan bahwa jika beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja diabaikan atau tetap konstan, maka tingkat Turnover Intention tidak berubah.
- Nilai b1 sebesar 0,290 menunjukkan bahwa, dengan asumsi stres kerja dan kepuasan kerja tetap konstan, maka peningkatan beban kerja karyawan berkorelasi dengan peningkatan turnover intention.
- Koefisien b2 sebesar 0,243 menunjukkan bahwa, dengan asumsi beban kerja dan kepuasan kerja tetap konstan, peningkatan stres kerja karyawan berkorelasi dengan peningkatan Turnover Intention.
- Nilai b3 sebesar -0,070 menunjukkan bahwa, dengan asumsi beban kerja dan stres kerja tetap konstan, peningkatan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan berkorelasi dengan penurunan turnover intention.

Berdasarkan persamaan di atas, terdapat korelasi positif antara variabel independen beban kerja dan stres kerja dengan variabel dependen turnover intention. Terdapat hubungan satu arah antara beban kerja, stres kerja, dan turnover intention di PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung, koefisien regresi yang positif menunjukkan hal tersebut. Jika kita melihat hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention, kita melihat bahwa hubungan tersebut adalah hubungan yang negatif. Jika karyawan di PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung merasa senang dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung tidak tertarik untuk meninggalkan posisi mereka saat ini, dan sebaliknya, sesuai dengan koefisien regresi yang negatif.

Analisis Korelasi Berganda

Nilai R sebesar 0,873 mengindikasikan adanya hubungan berganda, sesuai dengan data pada Tabel 7. Menurut Sugiyono (2017), yang memberikan rekomendasi untuk mengevaluasi koefisien korelasi, koefisien korelasi berganda sebesar 0,873 berada dalam kisaran 0,800 hingga 1,000, yang mengindikasikan hubungan yang sangat tinggi.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 menunjukkan bahwa temuan penelitian memberikan nilai Adjusted R Squared sebesar 0,745, yang merupakan koefisien determinasi. Beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja menyumbang 74,5 persen dari varians dalam intensi turnover, dengan faktor-faktor lain menyumbang 25,4 persen sisanya.

Uji t

Kesimpulan berikut dapat diambil dari data pada Tabel 7:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*
Berdasarkan hasil tersebut, tingkat signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Beban kerja ialah faktor utama dalam menentukan turnover intention.
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*
Nilai signifikansi ialah 0.013, yang kurang dari 0.05, menurut temuan analisis. Tampaknya stres kerja secara signifikan berdampak pada turnover intention.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*
Penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.039, yang kurang dari 0.05. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja serta turnover intention.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pada PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Nilai positif dari koefisien regresi variabel beban kerja, 0.290, dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan hal ini. Alokasi beban kerja yang lebih besar menyebabkan intensi turnover yang lebih tinggi, sesuai dengan temuan dampak yang positif dan signifikan secara statistik. Hal ini membuat peneliti menerima hipotesis nol (H1). Waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas, beban kerja relatif terhadap bakat pekerja, permintaan untuk pekerjaan yang mendesak, tekanan untuk melakukan tugas dengan cepat, serta beban kerja secara keseluruhan merupakan indikator dari seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan untuk organisasi.

Manajemen PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung harus memperhatikan beban kerja karyawannya untuk mengurangi tingkat turnover yang tinggi. Beban kerja terjadi ketika seorang karyawan menerima tugas dari atasan dan memiliki sejumlah waktu untuk menyelesaiannya dalam rangka membantu perusahaan mencapai tujuan, visi, dan sasarannya. Terlalu banyak bekerja berdampak negatif pada kesehatan mental karena dapat menyebabkan kelelahan fisik. Ketika hal ini terjadi, bisa jadi pekerja ingin berhenti dari pekerjaannya.

Temuan Ariyati dan Mahera (2018) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention konsisten dengan temuan ini. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, menurut Kolompoj dkk. (2019). Selain itu, menurut Widiawati dkk. (2018), beban kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi turnover intention.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Niat karyawan untuk keluar dari PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja yang positif (0,243) dan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ menunjukkan hal tersebut. Turnover intention berkorelasi positif dan signifikan dengan tingkat stres kerja karyawan. Hal ini mengarahkan peneliti untuk menerima hipotesis kedua, H2. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres karyawan di tempat kerja termasuk deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, konflik peran, tingkat tanggung jawab yang tinggi, dan periode gerakan berulang yang panjang.

Karyawan di PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung juga harus mengantisipasi stres yang lebih sedikit dari manajemen. Istilah "stres kerja" mengacu pada berbagai masalah kesehatan mental yang mungkin muncul di tempat kerja. Ketika kesenjangan muncul dan menyebabkan ketidakadilan di antara orang-orang, hal itu dapat menyebabkan perasaan stres kerja. Stres kerja terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara bakat seseorang dengan tuntutan pekerjaannya. Ada banyak hal yang dapat menyebabkan stres kerja. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, seperti ketika pekerjaan sangat menantang atau ketika ada ekspektasi yang tidak masuk akal untuk segera menyelesaiannya, dapat membuat seseorang mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi.

Hardi dkk. (2018) menemukan bahwa stres kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi intensi turnover, memberikan kepercayaan pada temuan ini. Penelitian oleh Kardiawan dan Budiono (2018) menegaskan bahwa stres kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi turnover intention. Demikian pula, Desvarani dan Tamami (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pada PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung, kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan secara statistik dengan turnover intention. Fakta bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi negatif (-0.070) dan tingkat signifikansi $0.039 < 0.05$ membuktikan hal tersebut. Turnover Intention yang lebih rendah berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi, sesuai dengan temuan dampak yang negatif dan signifikan secara statistik. Selanjutnya, hipotesis ketiga (H3) diterima. Gaji yang sesuai dengan tanggung jawab, dapat menggunakan keahlian untuk menyelesaikan tugas, bekerja dengan rekan kerja yang mendukung, memiliki kesempatan untuk kemajuan karir di masa depan, dan menerima instruksi dan umpan balik yang jelas dari atasan adalah faktor-faktor yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan mereka saat ini.

Untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang baik, PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung harus memikirkan bagaimana membuat pekerjaan mereka lebih memuaskan. Untuk mencegah pergantian karyawan, penting untuk membuat karyawan senang dengan pekerjaan mereka sehingga mereka tetap setia kepada organisasi. Karyawan cenderung tidak berencana untuk berhenti bekerja ketika mereka merasa bahagia dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja pekerjanya untuk mengatur dan mengurangi turnover intention.

Selain itu, penelitian Trisnawati (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Kepuasan kerja

mengurangi kemungkinan seseorang untuk meninggalkan posisinya saat ini, menurut penelitian Intan Ratnawati (2018). Senada dengan hal tersebut, temuan studi oleh Kardiawan dan Budiono (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan menurunkan kemungkinan terjadinya turnover.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Dari pembahasan bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Pada PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung, turnover intention berkorelasi positif dan signifikan dengan beban kerja. Dengan kata lain, beban kerja yang lebih besar berhubungan dengan turnover intention yang lebih tinggi. 2) Pada PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semakin tinggi pula turnover intention. 3. Intensitas turnover di PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung berkorelasi negatif dan signifikan dengan kebahagiaan kerja. Jadi, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berhubungan dengan turnover intention yang lebih rendah.

Limitasi

Berdasarkan koefisien determinasi, faktor yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja menyumbang 74,5% dari varians turnover intention. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak menjelaskan semua elemen yang mempengaruhi Turnover Intention PT Sinar Mayuri Cabang Klungkung, karena faktor-faktor lain menjelaskan 25,4% sisanya. Terlebih lagi, penelitian ini membatasi diri pada satu lokasi. Untuk itu, penelitian ini dapat dilakukan dari perspektif yang lebih luas atau dari banyak lokasi penelitian di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyati, Y., dan Andi, M. 2018. Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 5, No. 4, pp. 195-217.
- Desvarani, R., dan Tamami, S. 2019. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol 11, Nomor 3.
- Fransiska, Yuliana & Zulaspan Tupti. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 2, Page 224–234.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Bandung: CAPS
- Hardi, B., Hadi, S., dan Heri, P. M. 2018. Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Honda Karya Utama Kisaran. *Jurnal Eksekutif Bisnis*. Vol 7, No.12, pp. 211.
- Kardiawan, R., dan Budiono. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6, No 4.
- Kolompoj, Desko, Adolfina, dan Indrie, P. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 7 , No.4, pp: 393-412.
- Luthans, 2018, *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill Internationa
- Luthans, F. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Price, J. L. 2018. Reflections on the determinants and stress of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*. Vol 22, No.7, pp.600–624.
- Putri, et al.. 2021. The Effects of Job insecurity on Turnover intention of Stars Hotel Employee in DKI Jakarta: Mediating Role of Job Stress. *European Journal of Business and Management Research*. 3(8). 2507-1076
- Rahayuningsih. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan BTN Syariah KC Solo). *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga
- Ramadhani, Anissa N. U. R. 2018. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita. Character: Jurnal Penelitian Psikologi., 5(2)

- Ratnawati. 2018. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)
- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S. 2018. *Perilaku Organisasi*. Katen: PT. Intan Sejati.
- Rohman, Malik Abdul, And Rully Moch. Ichsan. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya 4 Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1 (April 2021) E-Issn 2798-1851 Pengaruh 2(1):1–22
- Susilo A, Cleopas MR, et al. Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*. 2020;7(1):45-67
- Trisnawati, T. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Widiawati, F., Dheasey. A., Amanda, M. R., dan Moh, M. W. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 23, No. 4.
- Wirya, Andiani, & Telagawathi. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bpr Sedana Murni. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2 (1), 50-60
- Yuda, I. B. D. P., & Ardiana, I. K. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intentions pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347