

# PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CV. TIMOR MAKMUR PANGAN

*The Influence Work Stress and Workload To Turnover Intention on Employees CV. Timor Makmur Pangan Kupang*

Rizky Josua Ello<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Yosefina K. I. D. D. Dhae<sup>3,c)</sup>, Ronald P. C. Fanggidae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [rizkyello25@gmail.com](mailto:rizkyello25@gmail.com), <sup>b)</sup> [niputu.nursiani@staf.undana.ac.id](mailto:niputu.nursiani@staf.undana.ac.id),

<sup>c)</sup> [yosefina.dhae@staf.undana.ac.id](mailto:yosefina.dhae@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [ronaldfanggidae@staf.undana.ac.id](mailto:ronaldfanggidae@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif selain itu responden dari penelitian ini adalah karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang yaitu sebanyak 70 orang. Penarikan sampel dilakukan menggunakan rumus slovin diperoleh 70 sampel. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS V.29. uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang, variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Pangan Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang.

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Perkembangan Industri di Indonesia saat ini terus meningkat sehingga memberikan pengaruh besar terhadap perkembangan ekonomi yang ada di Indonesia. Dengan pertumbuhan industri yang pesat, tentunya akan menimbulkan persaingan bisnis yang ketat, sehingga setiap perusahaan akan b

erusaha untuk mencapai hasil yang terbaik. Perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sama akan berusaha meningkatkan kualitas produk dan pelayanannya sehingga dapat bertahan dan terus bersaing di dalam indutsri.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah asset penting yang menjadi faktor utama menentukan keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan, baik tujuan sebuah organisasi ataupun sebuah bisnis. Menurut (Sumarsono, 2015) sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi, dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia (SDM) harus diperhatikan,

dijaga dan dipertahankan serta dikembangkan (Preffer & Salancik, 2009). Namun pada era modern seperti saat ini, membangun rasa memiliki dan membuat karyawan bertahan di perusahaan telah menjadi hal yang cukup sulit, sehingga timbul permasalahan seperti tingginya tingkat *turnover* karyawan yang saat ini telah menjadi persoalan tersendiri bagi banyak perusahaan.

Menurut (Robbins & Judge, 2018) *Turnover intention* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Tingginya tingkat keluar karyawan yang dialami sebuah perusahaan dapat memberikan pengaruh dan masalah baru bagi perusahaan seperti menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. Menurut Tedjo (2016), faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah stress kerja, hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Stress adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang memengaruhinya. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi (Robbins, 2006). Mempertahankan tingkat stress tertentu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien, namun jika karyawan tidak mempunyai kemampuan untuk mengelola tingkat stress, justru akan menciptakan masalah bagi pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menimbulkan niat untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan

Faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* karyawan dalam suatu perusahaan yaitu beban kerja. Beban kerja didefinisikan sebagai tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2011). Persepsi terhadap beban kerja setiap individu atau karyawan dalam suatu perusahaan pastinya berbeda-beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang mengukur *turnover intention* karyawan dengan variabel beban kerja. Penelitian dari Zaki & Marzolina (2016) yang menekankan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri roti, CV. Timor Makmur Pangan yang berlokasi di Oesapa Barat, Kelapa Lima, Kota Kupang ternyata juga mempunyai permasalahan pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, yaitu persoalan mengenai *turnover intention* yang terjadi didalam perusahaan. Hal tersebut diketahui dari hasil wawancara dengan Manajer HRD (*Human Resource Development*) CV. Timor Makmur Pangan Kupang yang mengungkapkan bahwa *turnover intention* diperusahaannya masih tergolong tinggi. Menurut pengakuan beberapa eks karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang diketahui bahwa yang menjadi faktor meningkatnya *turnover intention* pada CV. Timor Makmur Pangan Kupang adalah beban kerja yang cukup tinggi seperti target yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu sehingga karyawan sulit untuk mendapatkan waktu istirahat karena jam kerja yang padat. Tingginya *turnover intention* pada karyawan CV. Timor

Makmur Pangan Kupang juga ditunjukkan dari data jumlah karyawan keluar pada 2 tahun terakhir 2021-2022.

**Tabel 1.**

Data *Turnover* Karyawan pada CV. Timor Makmur Pangan Kupang 2021-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Presentase Turnover
2021	191	83	51	223	24,6%
2022	223	60	58	225	25,8%

*Sumber:* HRD CV. Timor Makmur Pangan Kupang.

Dari data yang diperoleh dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* pada CV. Timor Makmur Pangan masih tergolong tinggi. Menurut perusahaan konsultan terkemuka Gallup, inc merekomendasikan agar *turnover* karyawan sebaiknya tidak melebihi 10 persen (*Sumber: www.gallup.com*). Hal ini sesuai dengan pendapat Sakinah (2008) menyatakan bahwa jika tingkat turnover lebih dari 10% pertahun maka tingkat turnover perusahaan tersebut dinyatakan tinggi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Turnover Intention*

*Turnover intention* diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain (Certo, 2000). Sementara menurut Harnoto (2002), menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Robbins & Judge (2018), menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala indikator menurut Mobley (2011), yaitu, pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk keluar dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

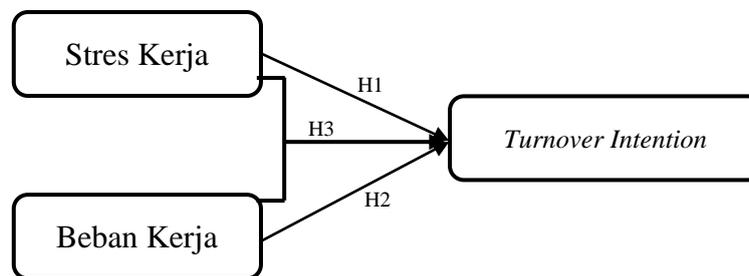
### Stres Kerja

Stres kerja menurut Robbins (2006) adalah reaksi adaptasi yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari tindakan. Stres kerja adalah sesuatu yang melibatkan interaksi antara manusia dengan lingkungan, yaitu interaksi rangsangan dan reaksi. Oleh karena itu, stres merupakan akibat dari setiap perilaku dan situasi lingkungan yang mengarah pada orientasi mental dan fisik seseorang yang berlebihan (Sunyoto, 2015). Sedangkan menurut Handoko (2011) stres kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, dan akibatnya stres yang berlebihan akan mengancam kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan yang akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugasnya Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur stress kerja menggunakan skla indikator menurut Robbins (2006) yaitu, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

## Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut Vanchapo, (2020) beban kerja adalah banyaknya rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit. Apabila pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan banyak tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut bisa jadi tanggungan yang berlebih untuk pekerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur beban kerja menurut Munandar (2011) yaitu, target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.

## KERANGKA PENELITIAN



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

## HOPOTESIS

- H1: Diduga stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang
- H2: Diduga beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang
- H3: Diduga stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Timor Makmur Pangan Kupang.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner, wawancara, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* dan penentuan besaran sampel menggunakan rumus Slovin diperoleh 70 karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data yang berhasil dikumpul kemudian di analisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 29.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Instrumen data dilakukan dengan menggunakan kusioner di sebarakan kepada 70 karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang. Kusioner terdiri dari tiga variabel yaitu variabel stres kerja dengan 10 item pernyataan, variabel beban kerja dengan 6 item pernyataan dan variabel *turnover intention* dengan 6 item pernyataan. Dengan masing- masing item tersebut menggunakan skala likert.

Sebelum melakukan penelitian pada objek dilakukan uji instrumen pada kusioner penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa 22 item pernyataan secara keseluruhan dinyatakan valid dengan ketentuan korelasi person tiap item  $r_{hitung} > 0,237$ , uji reliabilitas menggunakan uji statistik *cronboach's alpha* berdasarkan hasil pengujian reliabilitas nilai *cronboach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai minimal *cronbach's alpha* sebesar 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada CV. Timor Makmur Pangan Kupang dapat dikatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan variabel stres kerja, beban kerja dan *turnover intention* berdistribusi normal karena persebaran data mengikuti garis P-Plot. Dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan pada penyebaran data pola scatter plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus. Penelitian ini terbebas dari multikoleniaritas hal ini dikarenakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel stress kerja sebesar  $1,014 \leq 10$  dan nilai tolerance sebesar  $0,987 \geq 0,1$  dan nilai VIF variabel beban kerja sebesar  $1,014 \leq 10$  dan nilai tolerance  $0,987 \geq 0,1$ .

Berdasarkan kusioner yang diperoleh dan dikumpulkan kembali jumlah responden laki-laki sebanyak 37 orang (52,8%) sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 33 orang (47,2%). Responden berdasarkan usia menunjukkan yang berusia 19-25 tahun 47 orang (67,1%), usia 26-30 tahun 21 orang (30,1%), usia lebih dari 30 tahun ada 2 orang (2,8%). Selain itu berdasarkan pendidikan akhir menunjukkan yang berjenjang SMA/SMK ada 59 orang (84,3%), jenjang D3 ada 4 orang (5,7%) dan sarjana ada 7 orang (10%).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (dinaik turunkan).

**Tabel 2.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.806	2.764		2.462	.016		
Stres Kerja	.536	.043	.819	12.585	.001	.987	1.014
Beban Kerja	-.813	.080	-.148	-2.274	.026	.987	1.014

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,806 + 0,536X_1 - 0,183X_2$$

Dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 6,806 yang artinya apabila stres kerja (X1) dan beban Kerja (X2) bernilai 0, maka nilai *turnover intention* (Y) adalah sebesar 6,806 poin.
2. Koefisien regresi  $b_1 = 0,536$  artinya, apabila stress kerja (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara beban kerja (X2) tetap maka *turnover intention* (Y) meningkat sebesar 0,536 poin.
3. Koefisien regresi  $b_2 = -0,183$  artinya, apabila beban kerja (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara stress kerja (X1) tetap maka *turnover intention* (Y) menurun sebesar 0,183 poin.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (H1)  
Diperoleh  $t_{hitung} (12,585) > t_{tabel} (1,996)$  dan signifikansi  $(0,001) < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang.
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kayawan (H2)  
Diperoleh  $t_{hitung} (-2,274) > t_{tabel} (1,996)$  dan signifikansi  $(0,026) < \alpha (\alpha=0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variabel beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang.

## Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 3.**  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	747.903	2	373.951	86.265	.001 <sup>b</sup>
	Residual	290.440	67	4.335		
	Total	1038.343	69			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Beban Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji f diperoleh  $F_{hitung} 86,265 > F_{tabel} (3, 13)$ , dan signifikansi  $(0,001) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.720	.712	2.08205

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Beban Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,712 berarti nilai koefisien determinasi adalah 71,2%, artinya bahwa variabel stress kerja dan beban kerja mempunyai kontribusi pengaruh *turnover intention* sebesar 71,2%, sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,712 yang semakin dekat dengan 1 (satu) menunjukkan bahwa pengaruh variabel stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang relatif kuat.

## Pembahasan Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel stress kerja (X1) di CV. Timor Makmur Pangan Kupang, dengan nilai capaiannya yang berada pada kategori sangat tinggi. Artinya bahwa kontribusi variabel stress kerja terhadap *turnover intentions* sangat besar. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami karyawan masih tergolong tinggi dalam perusahaan sehingga akan memberikan dampak suasana kerja yang buruk dan mengakibatkan besarnya tingkat *turnover intention* pada karyawan .

Hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja di CV. Timor Makmur Pangan Kupang, dengan nilainya berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan beban kerja yang dirasakan

oleh karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang tinggi. Karyawan merasakan tugas yang diberikan perusahaan cukup besar bergandengan dengan kewajiban yang dituntut oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Artinya setiap karyawan merasakan beban kerja yang ditentukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tergolong cukup membebani karyawan.

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang juga berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan sering memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya atau meninggalkan perusahaan dengan keinginannya sendiri, akan tetapi mereka sering bingung untuk mencari pekerjaan lain diluar perusahaan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan melakukan uji hipotesis secara pasrial (uji t) diketahui bahwa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang. Hal ini bermakna bahwa stres kerja berpengaruh sangat kuat terhadap *turnover intention*. Hubungan tersebut artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hal tersebut juga diperkuat berdasarkan teori yang menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *turnover intention* (Robbins & Judge, 2018). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riani & Putra (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agusdin & Nurmayati (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Akan tetapi pada penelitian ini beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan pada CV. Timor Makmur Pangan Kupang maka tingkat *turnover intention* akan semakin menurun. Hal ini dikarenakan bukan masalah beban kerja yang menjadi alasan pekerja untuk berhenti dari perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2011) usia, lama kerja, faktor lingkungan, kompensasi, atau gaji dapat menjadi sumber terjadinya *turnover intention*. Hal ini terjadi karena pada saat ini sangat sulit untuk mencari pekerjaan sehingga karyawan memilih untuk tetap bekerja disaat beban kerja yang dirasakan cukup tinggi serta meskipun beban kerja tinggi, perusahaan tetap menghargai setiap pekerjaan yang mencapai target dengan bonus kompensasi sehingga niat karyawan untuk keluar menjadi berkurang.

### **Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) diketahui bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Berarti dengan

adanya stress kerja dan beban kerja yang diperoleh para karyawan, dapat memengaruhi tingkat *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji F diperkuat dengan uji determinasi bahwa dapat diartikan bahwa stress kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang relative kuat terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang namun tidak bersifat mutlak artinya masih terdapat variabel lain yang turut memengaruhi *turnover intention*.

## SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh stress kerja (X1) berada pada kategori sangat tinggi dan variabel beban kerja (X2) berada pada kategori tinggi sedangkan variabel *turnover intention* (Y) berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa stress kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang. Secara simultan stress kerja dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan beban kerja dalam memengaruhi *turnover intention* yang relatif kuat.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut: Bagi CV. Timor Makmur Pangan Kupang diharapkan perusahaan mampu untuk meningkatkan atau memberikan dukungan sosial dari atas atau rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang baik sehingga tidak menimbulkan stres yang cukup besar khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan tinggi yang akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Perusahaan diharapkan perlu mencermati alasan yang dimaksud dari berhentinya karyawan dari perusahaan barangkali berhubungan dengan kompensasi, suasana, ataupun kesempatan untuk berkariaer dalam jangka panjang. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut menggunakan variabel lain seperti disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusdin & Siti Nurmayati. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram*. Skripsi. Universitas Mataram.
- Certo, S. C. (2000). *Supervision: Concepts and Skill Building Third Edition*. McGraw Hill Books Co.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua)*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, R. L & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management (10th ed.)*. Salemba Empat.

Jakarta.

- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Preffer, J. & Salancik, G. R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Riani, Ni Luh. T & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen UNUD*.
- Robbins, S. P. & Judge, A. J. T. (2018). *Perilaku Organisasi* (Buku 1, Ed). Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. PT. INTAN Sejati. Yogyakarta.
- Sakinah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Pres. Malang.
- Sumarsono, S. (2015). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu. Bandung.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.
- Tedjo, P. F. L. (2016). Analisis Faktor-Faktor Turnover Intentions di CV. Sekawan Cosmetics Sidoarjo. *Agora*, 4(2), 238–243.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (Arsalan Namira Pasuruan (ed.); Pertama). CV. Qiara Media. Bandung.
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>