

## ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA TURNOVER INTENTION (STUDI PADA PT. FORMOSA BAG INDONESIA)

Retno<sup>1\*</sup>, Johanis Souisa<sup>2</sup>, Arif Miftanudin<sup>3</sup>, Rudhericus Satrio Tedjo Utomo<sup>4</sup>

Universitas Semarang<sup>1,2,3,4</sup>

[Re.rtno30@gmail.com](mailto:Re.rtno30@gmail.com)<sup>1</sup>, [johanissouisa@gmail.com](mailto:johanissouisa@gmail.com)<sup>2</sup>, [arifmiftanudin2331@gmail.com](mailto:arifmiftanudin2331@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[satrioruderikus@gmail.com](mailto:satrioruderikus@gmail.com)<sup>4</sup>

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris Beban kerja, Stres kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Masalah yang dihadapi PT. Formosa Bag Indonesia adalah semakin tingginya jumlah Turnover Intention. Penelitian ini menggunakan teknik Purposive sampling dan kuesioner. Kemudian data yang diperoleh dianalisa menggunakan SPSS. Hasil pengujian ini menunjukkan Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Sedangkan Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Berdasarkan nilai koefisien determinasi 0.539 yang berarti 53.9 % di PT. Formosa Bag Indonesia dipengaruhi oleh variabel beban Kerja, Stres kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

*Keyword : Beban Kerja ; Stres Kerja ; Kepuasan kerja ; Turnover Intention*

### PENDAHULUAN

Menurut Hati (2020) peran sumber daya manusia terus berkembang dan diposisikan sebagai modal dengan lahirnya konsep human capital, dimana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal. Perusahaan harus bisa menerima, memperkerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan sumber daya manusia serta mampu mengurangi tingkat perputaran karyawan dengan cara memperhatikan segala faktor yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan yang sekarang (turnover intention) (Hati, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu strategi bisnis yang penting dalam mewujudkan kesejahteraan perusahaan dan anggotanya. Dalam ekonomi global, sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan negara. Kenyamanan dan keamanan bekerja sangat berpengaruh dalam mewujudkan hubungan industri yang kondusif dan sekaligus tindakan preventif dalam menyiasati adanya perilaku menyimpang di tempat kerja. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam mewujudkan kenyamanan dan keamanan kondisi bekerja adalah tingkat tekanan stress kerja di tempat kerja.

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT. Formosa Bag Indonesia

Tahun	Data karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2018	4500	300	250	4550
2019	4550	200	150	4600
2020	4600	100	650	4050
2021	4050	358	126	4282
2022	4282	200	100	4382

Sumber : PT. Formosa Bag Indonesia, 2023

Dari tabel 1.1 terlihat data dari PT Formosa Bag Indonesia bahwa tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi selama lima tahun dari tahun 2018 hingga tahun 2022 mengalami penurunan. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang keluar sejumlah 250 karyawan, pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar mengalami penurunan sejumlah 150 orang, tetapi pada tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan yang sangat signifikan yaitu sejumlah 650 karyawan karena terjadinya PHK masal yang disebabkan oleh pandemi Covid 19, tetapi pada tahun 2021 jumlah penuruna keluar masuk karyawan mengalami penurunan sebanyak 126 karyawan, dan pada tahun 2022 jumlah karywan yang keluar mengalami penurunan menjadi 100 orang.

Perkembangan jaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyak juga kebutuhan untuk dipenuhi, tingkat pendapatan tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan

Stres merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis seorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan juga kondisinya. Atau kata lain stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Muslim, 2021).

Kepuasan kerja yang dimaksud dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Meskipun kepuasan kerja berhubungan negatif

dengan turnover intention, tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

### **Kajian Pustaka Turnover Intention**

Intensi keluar (turnover intension) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Penyebab turnover antara lain pekerja memiliki kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah atas pekerjaannya yang ada sekarang dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain. Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (withdrawal cognitions) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi Riani & Putra, (2017).

### **Beban Kerja**

Beban pekerjaan didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas, atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif. Beban pekerjaan dapat didefinisikan sebagai jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau

sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban pekerjaan dapat dicirikan sebagai konstruk mental yang mencerminkan ketegangan mental akibat melakukan tugas di bawah kondisi lingkungan dan operasional tertentu. Ini melibatkan kapasitas individu dan motivasi untuk melakukan tugas Syabani & Huda, (2020).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan untuk jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat juga terjadi saat banyak tugas dengan penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut, sebagai tuntutan tugas atau pekerjaan yang diselesaikan seseorang atau sekelompok orang selama periode tertentu dalam organisasi Sunarso dan Kusdi, (2010).

### **Stres Kerja**

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. penyebab stress dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal, di mana salah satu penyebab stress yang berasal dari eksternal yaitu beban kerja yang dirasakan individu. Konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut yaitu: pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres karena "work load" atau beban kerja. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Dan kelima, faktor tanggung jawab kerja. stres kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif, salah satunya yaitu beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan. Stress kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran dan beban kerja yang berlebihan Stres Kerja & Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, (2010).

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam bekerja adalah stres. Stres itu harus diatasi baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Stres

merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis seorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan juga kondisinya. Atau kata lain stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya Muslim, (2021).

### ***Kepuasan Kerja***

kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang erasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Ketidakpuasan berkaitan dengan kondisi disekitaran pekerjaan contohnya kondisi kerja, gaji, safety, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. kepuasan kerja terjadi di tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima oleh individu seperti yang diharapkan. Jika hasil yang diterima semakin banyak, maka semakin puas dan sebaliknya. Kunci dalam menuju kepuasan dengan teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. seseorang merasa puas atau tidak puas tergantung kepada perasaan adil (equity) atau tidak adil (inequity). Perasaan adil dan tidak adil terhadap suatu situasi diperoleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain di tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, di tempat yang sama ataupun berbeda Heruwanto et al., (2019).

### ***Hubungan Beban Kerja dengan Turnover Intention***

Karyawan yang mengalami beban kerja atau tekanan kerja memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Karyawan yang memiliki beban kerja dan mudah untuk memperoleh pekerjaan ditempat lain, tekanan yang mengancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan beban kerja dapat dengan mudah meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan ke tempat lain.

Beban kerja ini juga berpengaruh terhadap cara berpikir karyawan dalam perusahaan untuk berfikir ingin keluar dari perusahaan dan mencari tempat yang lebih aman

dan nyaman karena kurangnya rasa aman yang diterima dari rekan kerja dan juga dari pimpinan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Marhamah et al., (2022);Fitriantini, Agusdin, and Nurmayanti (2019), yang menunjukkan bahwa beban kerja sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention*.

### **Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention***

Masalah stres kerja dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stress yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan pada perusahaan. Menurut Muslim (2021) menyatakan Stres merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis seorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan juga kondisinya. Atau kata lain stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami setiap karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan baik stres yang ditimbulkan akibat beban kerja yang tidak sesuai dengan gaya kepemimpinan dari pemimpinnya. Stres kerja ini sangat berpengaruh terhadap keinginan berpindah atau keluar karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riani and Putra (2017),Fitriantini et al. (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### **Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention***

Dalam setiap perusahaan, Ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya dengan harapan untuk mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik. Menurut Azhari, Resmawan, and Ikhsan (2021), pada penelitiannya menyatakan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

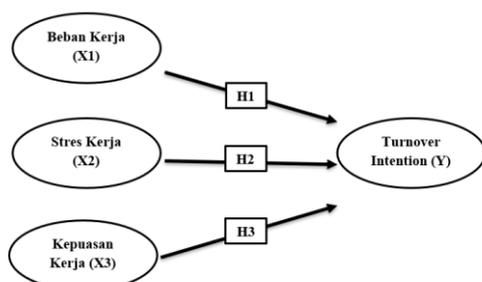
Dalam penelitian ini, penulis menerapkan jenis penelitian kuantitatif dan diskriptif. Dimana penelitian ini menguji keterkaitan atau hubungan antara dua variabel atau lebih dengan metode analisa yang disajikan berupa angka-angka dalam bentuk data dengan menambahkan kalimat penjelas dan data yang bersifat kuantitatif.

### **B. Jenis dan Sumber Data**

Menurut (Sugiyono, 2016) Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Penelitian perolehan data ini berasal dari objek penelitian yang berasal dari objek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2016) Data utama merupakan sumber informasi yang memberikan informasi langsung kepada pengumpul data. Sumber data utama diperoleh melalui wawancara dan observasi atau pengamatan langsung terhadap subjek penelitian di lapangan.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian perolehan data ini berasal dari objek penelitian yang berasal dari objek penelitian. Populasi merupakan wilayah umum yang terdiri dari : objek atau subjek yang memiliki jumlah serta ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti guna diteliti serta tarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Formosa Bag Indonesia yang berjumlah 100 karyawan. Dalam pengambilan sample terdapat dua teknik yang digunakan yaitu teknik Probability Sampling dan teknik NonProbability Sampling. Probability Sampling adalah suatu teknik pengambilan data atau sampel sehingga data mempunyai kemungkinan terpilih sebagai sampel sama besar. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner lembaran atau gogle foam digital. Pengaruh antar variabel di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)
2. Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)
3. Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)

#### D. Teknik Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu *Turnover Intention* (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut Syauqoti & Ghozali, (2018).

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (*Turnover Intention*)  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien garis regresi  
 X1, X2, X3 = Variabel independen  
 e = error / variabel pengganggu

#### 1. Analisis Data

Analisis data kuantitatif merupakan data yang diukur dalam bentuk angka. Data ini didapatkan dari responden yang telah diambil sebelumnya. Tanggapan responden pada setiap pertanyaan yang tercantum didalam kuesioner akan dianalisa guna mengetahui penilaian para responden terhadap variabel penelitian. Proses analisis menggunakan

statistik deskriptif yaitu dalam hal ini akan mencari nilai rata-rata jawaban responden sehingga nantinya dapat dilihat penilaian para responden.

#### E. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

#### F. Pengujian Hipotesis. Uji t (uji parsial)

Dalam pengujian uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel secara individu dalam menerangkan variabel dependen.

#### b. Uji F (uji simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Syauqoti & Ghozali, (2018).

#### c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat Syauqoti & Ghozali, (2018). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Asumsi Klasik 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Data dikatakan normal apabila nilai dari asymp, sig lebih besar dari 0,05 maka model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,89283221
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,055
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber: Data Primer yang di olah,  
 dengan spss 25*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji Kolmogorov-Smirnov, maka diketahui bahwa semua data terdistribusi secara normal, karena nilai Asym. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.062 yaitu lebih besar dari 0,05. Selain uji Kolmogorov-Smirnov.

## 2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji asumsi klasik multikolinieritas menunjukkan bahwa dari output besar VIF hitung (VIF Beban Kerja = 2.085, VIF Stres Kerja = 1.723, dan VIF Kepuasan Kerja = 2.703, di atas 5% (0,05), disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi Multikolinieritas. Tabel di bawah ini merupakan hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,426	4,032		,106	,916		
	BEBAN KERJA	,467	,114	,414	4,082	,000	,480	2,085
	STRES KERJA	,726	,117	,574	6,227	,000	,580	1,723
	KEPUASAN KERJA	-,196	,140	-,161	-1,398	,165	,370	2,703

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

*Sumber: Data Primer yang diolah dengan spss 25*

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Beban Kerja ( $X_1$ ) berdasarkan hasil tolerance yaitu sebesar 0,480 yang berarti  $>0,1$  dan berdasarkan VIF yaitu sebesar 2.085 yang berarti  $<10$ . Hal ini menunjukkan bahwa dalam variabel motivasi kerja tidak terdapat multikolinieritas. Sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.
2. Stres Kerja ( $X_2$ ) berdasarkan hasil tolerance yaitu sebesar 0,580 yang berarti  $>0,1$  dan berdasarkan VIF yaitu sebesar 1,723 yang berarti  $<10$ . Hal ini menunjukkan bahwa dalam

variabel didiplin kerja tidak terdapat multikolinieritas. Sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.

3. Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berdasarkan hasil tolerance yaitu sebesar 0,370 yang berarti  $>0,1$  dan berdasarkan VIF yaitu sebesar 2,703 yang berarti  $<10$ . Hal ini menunjukkan bahwa dalam variabel lingkungan kerja tidak terdapat multikolinieritas. Sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.

**Tabel 3. Hasil Uji Glejser**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,401	2,379		,589	,557
	BEBAN KERJA	,331	,067	,655	4,908	,000
	STRES KERJA	-,049	,069	-,087	-,714	,477
	KEPUASAN KARYAWAN	-,269	,083	-,496	-3,263	,002

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber: Data Primer yang diolah dengan spss 25

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 For Windows uji heteroskedastisitas atau uji glejser juga dapat digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat heteroskedastisitas atau tidak. Uji glejser dilakukan dengan cara melakukan regresi antara variabel independen dengan nilai absolute sebagai variabel dependen. Nilai absolute adalah nilai unstandardized residual dari proses regresi antara variabel independen terhadap variabel dependen yang kemudian diabsolutkan. Ketentuannya jika signifikansi > 0,05 (tingkat kepercayaan), maka tidak

mengandung adanya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

#### A. Uji Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu pengaruh 1 dan beban kerja, stres kerja dan kepuasan karyawan terhadap variabel dependen *Turnover Intention*. Pengolahan data dengan program SPSS 25 memberikan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Analisis Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,584	3,987		,147	,884
	BEBAN KERJA	,518	,119	,459	4,338	,000
	STRES KERJA	,743	,113	,587	6,567	,000
	KEPUASAN KERJA	-,266	,141	-,223	-1,893	,061

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data Primer yang diolah dengan spss 25

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,459(X1) + 0,587(X2) + (-223)(X3)$$

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention*
- X1 = Beban Kerja
- X2 = Stres Kerja
- X3 = Kepuasan Kerja

Dari persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai koefisiensi regresi dari beban kerja (X1) sebesar 0.459 yang bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan *Turnover Intention* pada perusahaan akan semakin meningkat.
2. Nilai koefisiensi regresi stres kerja (X2) sebesar 0.587 bernilai positif yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat *Turnover Intention* pada suatu perusahaan.
3. Nilai koefisiensi regresi Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0.223 bernilai negatif yang

berarti bahwa semakin kecil tingkat Kepuasan Kerja pada Perusahaan akan semakin besar pula tingkat *Turnover Intention* yang akan terjadi pada perusahaan.

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Hasil output dari SPSS sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Hipotesis (Uji T)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	,584	3,987		,147	,884
	BEBAN KERJA	,518	,119	,459	4,338	,000
	STRES KERJA	,743	,113	,587	6,567	,000
	KEPUASAN KERJA	-,266	,141	-,223	-1,893	,061

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

1. Uji hipotesis Beban Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4.338 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention diterima. Artinya, apabila Beban Kerja di Formosa Bag Indonesia semakin tinggi maka Turnover Intention akan meningkat.
2. Uji hipotesis Stres Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 6.567 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

Turnover Intention diterima. Artinya, apabila stres kerja di PT. Formosa Bag Indonesia semakin tinggi maka Turnover Intention akan meningkat.

3. Uji hipotesis Kepuasan Kerja (X3) terhadap Turnover Intention (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 1.893 bernilai negatif dengan hasil signifikan sebesar  $0,061 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh Negatif signifikan terhadap Turnover Intention diterima. Artinya, apabila Kepuasan Kerja di PT. Formosa Bag Indonesia semakin tinggi dan semakin baik maka Turnover Intention akan menurun.

**C. Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen. Pengolahan data dengan program SPSS 25, memberikan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Koefisiensi Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.539	2,914	2,004

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data Primer yang diolah dengan spss 25

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted RSquare) yang diperoleh sebesar 0.539 yang berarti 53.9% di PT. Formosa Bag Indonesia dipengaruhi oleh variabel beban Kerja, Stres kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

**PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Turnover Intention**

Hasil Pengujian Hipotesis menghasilkan Nilai t hitung sebesar 4,338 dengan signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin meningkatnya beban kerja maka akan semakin meningkat Turnover Intention. Menurut (Riani & Putra, 2017) Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, dan beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan pada tempat dimana kita bekerja. Dengan adanya beban kerja maka dapat dipastikan bahwa peningkatan *turnover intention* akan meningkat karena karyawan merasa apa yang telah dilakukan tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati. Maka dengan meningkatnya beban kerja akan mempengaruhi *turnover intention*

dan akan mengalami peningkatan. Dalam beberapa penelitian dapat dibuktikan bahwa beban kerja yang didapatkan dapat meningkatkan jumlah *turnover intention* pada suatu perusahaan. Secara teoritis menurut Margareth, (2017) Beban kerja fisik dapat berupa beratnya perkerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong, kecepatan sedangkan beban kerja psikologis dapat sejauh mana. Terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa Stres kerja dapat mempengaruhi *Turnover Intention*. Dalam penelitian dari (Marhamah et al., 2022) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Media Surya Produksi yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini di dukung oleh Fitriantini, Agusdin, and Nurmayanti (2019) Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsd Kota Mataram yang menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

**2. Pengaruh Varibel Stres Kerja Terhadap Turnover Intention**

Hasil hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 6.567 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima., yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja pada seorang

karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *Turnover Intention* pada perusahaan tersebut. Menurut Meilasari, (2018) yang berjudul Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal Di Kota Semarang menjelaskan bahwa Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres kerja timbul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa stres akibat kerja merupakan suatu kondisi tertekan yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap respon emosional, proses berpikir serta kondisi fisik pekerja yang berakibat pada penurunan performa, efisiensi dan produktivitas bekerja. Terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa stres kerja mempengaruhi *Turnover Intention*. Dalam penelitian Ratnaningsih, (2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Masalah stress yang dialami oleh setiap karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan karena stress yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan stress adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit bahkan akan mengundurkan diri. Hal ini dapat menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

### 3. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 1.893 bernilai negatif dengan nilai signifikansi sebesar 0.060. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* yang berarti bahwa semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja pada seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula

tingkat *Turnover Intention* pada perusahaan tersebut. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Telah dibuktikan oleh NingTyas et al., (2020) dan Heruwanto et al., (2019) yang menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Beban kerja, Stres kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada PT. Formosa Bag Indonesia), maka diperoleh kesimpulan:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu,  $4,338 > 1,661$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 > 0,05$ .
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu,  $6,567 > 1,661$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 > 0,05$ .
3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $-1,893 < 1,661$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,061 > 0,005$ .

### Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat di berikan oleh peneliti yang diharapkan agar dapat bermanfaat guna menurunkan tingkat *Turnover Intention* pada PT. Formosa Bag Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil mengenai responden mengenai Beban kerja didapatkan bahwa beberapa responden mengalami beban kerja. Dari keterangan tersebut dapat disarankan kepada pihak manajemen perusahaan lebih memperhatikan tingkat beban kerja sehingga untuk jumlah *turnover intention*

- pada Perusahaan akan mengalami penurunan.
2. Dari hasil mengenai responden mengenai Stres kerja didapatkan bahwa beberapa responden mengalami Stres kerja. Dari keterangan tersebut dapat disarankan kepada pihak manajemen perusahaan lebih memperhatikan tingkat Stres kerja sehingga untuk jumlah *turnover intention* pada Perusahaan akan mengalami penurunan.
  3. Dari hasil mengenai responden mengenai Kepuasan kerja didapatkan bahwa beberapa responden mengalami Kepuasan kerja. Dari keterangan tersebut dapat disarankan kepada pihak manajemen perusahaan lebih meningkatkan lagi mengenai kepuasan kerja sehingga untuk jumlah *turnover intention* pada Perusahaan akan mengalami penurunan.

#### REFERENSI

- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Hati, S. W. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Di Pt. Abc Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 4(1), 23–30. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i1.1919>
- Heruwanto, J., Priyana, H., & Rasipan, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(1), 11. <https://doi.org/10.33370/jmk.v16i1.307>
- Margareth, H. (2017). Gambaran Bauran Pemasaran Layanan Medical Check Up (Mcu) Di Rumah Sakit Muhammadiyah Taman Puring Tahun 2017. *Экономика Региона*, 32.
- Marhamah, N. N., Seno, A. H. D., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 551–557. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35449>
- Meilasari, T. (2018). *Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal Di Kota Semarang*. UNIMUS.
- Muslim, M. (2021). 421-Article Text-996-3-10-20230403. 24(3), 462–472.
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Stres Kerja, P., & Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, B. (2010). *6 Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus: Vol. I* (Issue 1).
- Sunarso dan Kusdi. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 72–79.
- Syabani, R., & Huda, N. (2020). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

- Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 4(2), 126–147. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v4i2.1245>
- Syauqoti, R., & Ghozali, M. (2018). Analisis Sistem Lembaga Keuangan Syariah Dan Lembaga Keuangan Konvensional. *Iqtishoduna*, 15–30. <https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.4820>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsd Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Hati, S. W. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Di Pt. Abc Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 4(1), 23–30. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i1.1919>
- Heruwanto, J., Priyana, H., & Rasipan, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(1), 11. <https://doi.org/10.33370/jmk.v16i1.307>
- Margareth, H. (2017). Gambaran Bauran Pemasaran Layanan Medical Check Up (Mcu) Di Rumah Sakit Muhammadiyah Taman Puring Tahun 2017. *Экономика Региона*, 32.
- Marhamah, N. N., Seno, A. H. D., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 551–557. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35449>
- Meilasari, T. (2018). Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal Di Kota Semarang. UNIMUS.
- Muslim, M. (2021). 421-Article Text-996-3-10-20230403. 24(3), 462–472.
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Stres Kerja, P., & Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, B. (2010). 6 *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus: Vol. I* (Issue 1).
- Sunarso dan Kusdi. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 72–79.
- Syabani, R., & Huda, N. (2020). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 4(2), 126–147. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v4i2.1245>
- Syauqoti, R., & Ghozali, M. (2018). Analisis Sistem Lembaga Keuangan Syariah Dan Lembaga Keuangan Konvensional. *Iqtishoduna*, 15–30. <https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.4820>