

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri)

Yunita Rahma Hidayati^{1*}, Mahfudiyanto^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari

Informasi Artikel

Diterima: 15 September 2023

Revisi: 30 September 2023

Diterima: 10 Oktober 2023

Kata kunci:

Beban Kerja; Stres Kerja; Turnover Intention

Korespondensi

yunitarahma246@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 83 karyawan dengan sampel berjumlah 35 karyawan di bagian produksi dan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Tahap analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention PT Wilis Indonesia Steel Kediri, 2) Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention PT Wilis Indonesia Steel Kediri, 3) Beban kerja dan stres kerja secara simulatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention PT Wilis Indonesia Steel Kediri.

How to Cite

Kutip dokumen ini: Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 6(3), 368–377. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6732>

PENDAHULUAN

Turnover intention yaitu suatu pikiran yang terdapat dalam benak karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja saat ini. Terdapat banyak alasan yang menyebabkan *turnover intention* diantaranya adalah ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih layak yang dari pekerjaan yang sebelumnya sehingga muncul sikap mencari lowongan pekerjaan baru yang mana dia merasa bahwa pekerjaan tersebut lebih baik dari pekerjaannya sekarang. Dampaknya bagi perusahaan jika sering terjadi *turnover* adalah akan mengalami kesulitan dalam proses rekrutmen karyawan baru serta mempertahankan karyawan yang mereka miliki. (Kamis et al., 2019)

Beban kerja adalah terdapat suatu kondisi yang dihadapi seorang karyawan yang mana dia mendapatkan tugas dari atasan dan bertanggung jawab harus menyelesaikan tugas tersebut dalam jangka waktu yang telah ditentukan agar tujuan dan visi misi perusahaan dapat tercapai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan berpengaruh pada fisik yang berdampak pada kesehatan mental yang terganggu. (Fauzi & Karsudjono, 2021)

Stress kerja adalah suatu keadaan dimana adanya faktor tertentu yang dapat mengganggu psikologi seseorang yang terjadi di lingkungan kerja. Perasaan stress kerja dapat terjadi apabila kedapatan perbedaan-perbedaan yang terjadi dan menyebabkan munculnya ketimpangan diantara para individu. Stress kerja merupakan perbedaan kemampuan individu dengan pekerjaannya di lingkungan kerja. Banyak faktor yang dapat mengakibatkan stres di tempat kerja. Misalnya, jika ada tugas yang terlalu berat, atau jika merasa tertekan untuk menyelesaikannya dengan cepat, hal ini dapat menyebabkan stres (Kusuma et al., 2019)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala divisi produksi di PT Wilis Indonesian Steel terdapat fenomena bahwa terdapat permasalahan dengan sering terjadinya keluar masuk karyawan. Dalam waktu empat bulan terakhir sudah terdapat enam karyawan yang mengeluarkan diri dari perusahaan dari 35 karyawan yang berada di bagian produksi. Sedangkan untuk dibagian pengecoran jarang sekali terjadi keluar masuk karyawan dikarenakan di bagian tersebut karyawannya sudah senior dan memiliki loyalitas kepada perusahaan. PT Wilis Indonesian Steel merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengecoran logam dengan divisinya dibagi menjadi dua yaitu bagian pengecoran bahan mentah dan bagian finishing.

Berdasarkan hasil observasi setiap karyawan memiliki peran dan tugas masing-masing dalam mengoperasikan mesin. Yang berarti kinerja karyawannya membutuhkan tenaga ekstra untuk memproduksi produk dan membutuhkan pikiran ketika mengoperasikan mesin agar mesin yang dijalankan dapat berjalan dengan baik dan tidak membahayakan pekerja tersebut. Dan untuk karyawan lama akan diberi tanggung jawab untuk bisa mengoperasikan dua mesin, sedangkan bagi karyawan baru hanya satu mesin saja. Perusahaan sendiri akan menambahkan jam lembur kepada karyawan sesuai dengan kebutuhannya. Untuk tambahan jam lembur yaitu selama empat jam tambahan jam kerja. Jam lembur diterapkan ketika adanya pesanan yang melonjak di perusahaan dan harus menyelesaikan deadline perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala divisi produksi jam lembur diterapkan ketika menggantikan shift karyawan yang sebelumnya tidak masuk. Jadi untuk jam lembur tidak diterapkan setiap hari maupun setiap minggu, tapi ini diterapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan bisa setiap saat diterapkan jam lembur. Dan untuk sistem kerjanya terbagi dalam tiga shift yaitu shift pagi, siang, dan malam. Dengan total jam kerja yaitu delapan jam dengan tujuh jam kerja dan satu jam istirahat. Dan jika terdapat lembur maka ditambah 4 jam. Selama bekerja juga tidak diperbolehkan untuk makan dan merokok, tapi diperbolehkan untuk minum.

Berdasarkan hasil observasi untuk produknya sendiri ada banyak produk yang dihasilkan yang terdiri dari 5 sampai 10 produk. Dapat diketahui bahwa setiap produk memiliki target yang harus diproduksi setiap shift nya. Dan target yang harus diproduksi setiap shiftnya yaitu 48 pcs setiap produknya yang dikerjakan oleh 8 sampai 10 orang per shift nya. Tetapi karyawan paling maksimal menghasilkan hanya 42 produk saja, dan bahkan ada yang dibawah 30 produk saja. Hal ini mencerminkan bahwa beban kerja yang dikerjakan oleh pekerja memang cukup tinggi sehingga dapat memungkinkan terjadinya *turnover intention*.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, didapati bahwa terdapat pemikiran adanya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi. Dikarenakan terdapat ada karyawan yang melakukan pekerjaan double sekaligus yaitu mengatur sebagai admin dan juga packing barang yang

terjun ke lapangan langsung. Dan juga pernah kejadian atasan memarahi bawahannya di depan banyak orang sehingga karyawan tersebut keluar dari tempat dia bekerja.

Berdasarkan hasil observasi Para karyawan juga sering tergesa-gesa untuk menyelesaikan pekerjaannya karena dikejar deadline dan waktu untuk segera kirim barangnya. Dan terdapat karyawan yang bingung ketika kedatangan untuk melakukan dua peran pekerjaan sekaligus. Seperti membuat laporan, mengecek barang, dan mengirim barang tersebut ke pelanggan. Bagi karyawan baru mereka akan bingung ketika memiliki dua peran pekerjaan sekaligus tapi lama kelamaan mereka dapat mengatasinya dan sudah terbiasa.

Berdasarkan hasil wawancara konflik antar kelompok harus diminimalisir sedini mungkin sehingga tidak menyebabkan terjadinya perpecahan di lingkungan internal perusahaan. Di dunia kerja, konflik antar kelompok pasti pernah terjadi. Begitupun juga dengan para karyawan yang bekerja di PT Wilis. Pernah kedatangan ada beberapa kelompok yang terlibat konflik yang menyebabkan pekerjaan karyawan yang lain merasa terganggu dan hilang fokus sehingga tidak bisa konsentrasi ketika bekerja dan akhirnya kinerjanya menurun. Selain itu adanya ketidakpuasan terhadap kompensasi menyebabkan karyawan ingin berpindah tempat. Dikarenakan sistem gaji mereka yaitu harian.

Turnover intention adalah munculnya hasrat untuk meninggalkan perusahaan dikarena kurangnya minat terhadap pekerjaannya saat ini dan banyaknya pilihan pekerjaan yang lain, serta kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan berdasakan kehendaknya sendiri. Sikap keinginan untuk keluar tersebut menandakan bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan yang lain sebagai ganti dari pekerjaan sebelumnya. Sikap *turnover intention* merupakan naluri dalam diri individu yang jika terjadi dalam dunia kerja dimana individu bisa memutuskan akan tetap bertahan dalam pekerjaannya atau meninggalkan pekerjaan tersebut. Indikator dari turnover intention yaitu: 1) keinginan untuk keluar dari perusahaan, 2) sikap melakukan pencarian alternatif pekerjaan, 3) memiliki intensi untuk keluar. (Malik et al., 2021)

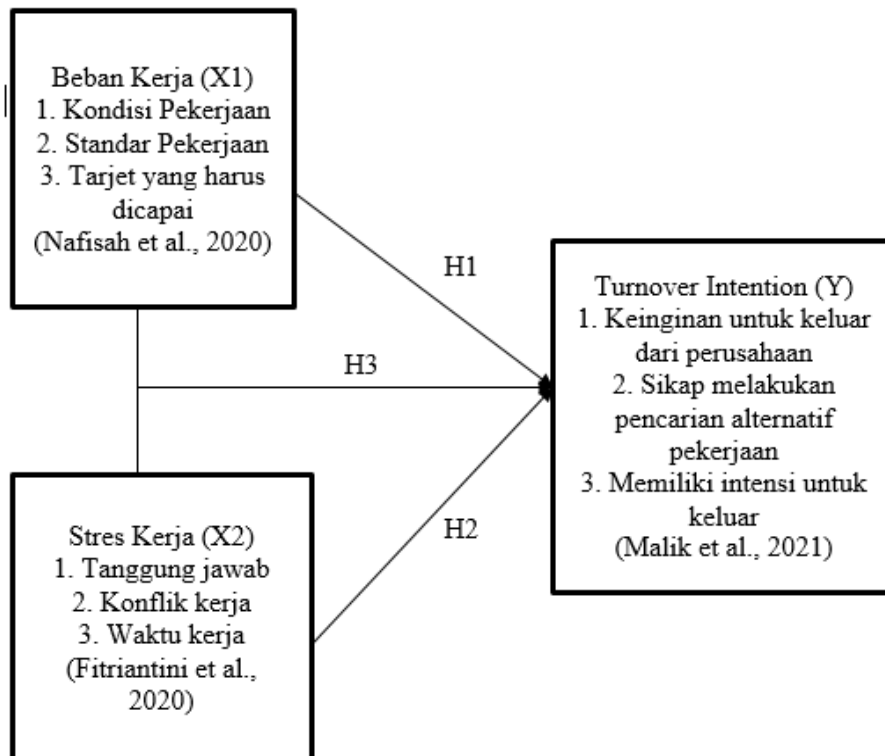
Beban kerja adalah kumpulan tugas yang dilakukan oleh suatu unit organisasi secara teratur dengan panduan analisis jabatan, analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam kerangka waktu yang telah ditentukan untuk lebih mengetahui produktivitas dan efektifitas suatu pekerjaan unit organisasi. Kapasitas fisik untuk menangani pekerjaan dikenal sebagai beban kerja. Jumlah karyawan harus diperhitungkan saat menentukan kapasitas kerja, dan beban kerja setiap karyawan harus seimbang dan sesuai dengan keterbatasan fisik, kognitif, dan lainnya. Indikator dari beban kerja yaitu: 1) kondisi pekerjaan, 2) standar pekerjaan, 3) tarjet yang harus dicapai. (Nafisah et al., 2020)

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh seseorang ketika sedang menghadapi pekerjaan yang sulit serta adanya halangan dalam mencapainya sehingga mempengaruhi emosi, dan pikiran. Stres di tempat kerja adalah masalah yang harus ditanggapi dengan sangat serius oleh perusahaan karena hal ini berhubungan dengan kinerja perusahaan dan karyawan. Dampak stres kerja dapat menjadi keuntungan atau kerugian karyawan. Diperkirakan dampaknya akan positif akan memotivasi pekerja untuk menyelesaikan tugas, tetapi jika stres tidak, karyawan akan terkena dampak negatif jika hal ini tidak dapat diperbaiki. Penyebab stress kerja di tempat kerja adalah adanya pekerjaan yang berat, terbatasnya waktu, rendahnya pengawasan, konflik kerja, tidak memadainya otoritas kerja, dan adanya perbedaan nilai antar pengawas dan karyawan. Indikator stress kerja yaitu: 1) tanggung jawab, 2) konflik kerja, 3) waktu kerja. (Fitriantini et al., 2020)

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini berlokasi di Kantor PT. Wilis Indonesian Steel Kediri yang beralamat di Jalan Urip Sumaharjo No.86, Kaliombo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64129. Yang termasuk dalam populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wilis Indonesian Steel Kabupaten Kediri yang berjumlah 35 karyawan yang berada di seluruh bagian produksi. Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh berjumlah 35 orang pada PT. Wilis Indonesian Steel Kabupaten Kediri. Observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan. Dalam uji kuesioner dilakukan beberapa metode yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Selanjutnya dalam tahap analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

Karakteristik responden dikelompokkan dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin dilihat dari karyawan laki-laki yaitu sebesar 100% yang berarti secara keseluruhan karyawan di PT Wilis Indonesia Steel adalah laki-laki. Dan karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir 94,3% pendidikan terakhir SMK yang berjumlah 33 karyawan, 2,9% pendidikan terakhir SMA yang berjumlah 1 karyawan, dan 2,9% pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 1 orang. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu 80% dengan masa kerja kurang dari 5 tahun yang berjumlah 28 karyawan dan 20% karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun yaitu 7 karyawan. Dan berdasarkan usia yaitu sebesar 94,3% berusia antara 20-30 tahun yang berjumlah 33 karyawan dan 5,7% berusia antara 31-40 tahun yang berjumlah 2 karyawan. Adapun kerangka konseptual yang digunakan dalam peneliti yaitu :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Selanjutnya pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria r hitung > dari r tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Turnover Intention (Y) dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dinyatakan valid karena nilai R hitung > R tabel maka pernyataan dinyatakan valid (Ghozali, 2018:52).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja	0,688	Reliabel
2	Stres Kerja	0,778	Reliabel
3	Turnover Intention	0,769	Reliabel

Sumber : Hasil Olah SPSS 2023

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel beban kerja dan stress kerja terhadap turnover intention menunjukkan nilai yang > 0,6. Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan stress kerja terhadap turnover intention dinyatakan reliabel. Pada uji reliability dapat dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha > 0,6 (Gunawan, 2020:103)

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20196841
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.051
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olah SPSS 2023

Dari hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov smirnov test* diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,200. Nilai tersebut > 0,05 sehingga residual ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,483	4,487		1,445	.158					
	Beban Kerja	-.143	.220	-.110	-.653	.518	.091	-.115	-.101	.845	1.183
	Stres Kerja	.660	.218	.512	3.031	.005	.468	.472	.470	.845	1.183

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah SPSS 2023

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat pada nilai tolerance dan VIF. Tidak terjadi multikolonieritas jika nilai tolerance < 10 dan nilai VIF > 10. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel beban kerja 0,518 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas pada analisis regresi.

Nilai signifikansi pada variabel stress kerja yaitu 0,005 < 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada analisis regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pada tabel 3 diatas uji regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 \text{ atau } Y = 6,483 - 0,143.X1 + 0,660.X2$$

Keterangan :

$$a = 6,483$$

Nilai konstanta sebesar 0,6483. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* tetap sebesar 0,6483,jika tidak dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan stress kerja
 $b1 = -0,143$

Koefisien regresi untuk variabel bebas (X1) bernilai negatif. Artinya apabila beban kerja meningkat satu satuan, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,143.

$$b2 = 0,660$$

Koefisien regresi untuk variabel bebas (X2) bernilai positif. Artinya jika stres kerja meningkat satu satuan, maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,660.

Berdasarkan hasil uji t variabel Beban Kerja (X1) di peroleh nilai signifikansi 0,518 > 0,05 yang berarti bahwa tidak adanya pengaruh signifikan variabel Beban Kerja terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan hasil t variabel Stres Kerja (X2) di peroleh nilai signifikansi 0,005 < 0,05 yang berarti bahwa adanya pengaruh variabel Stres Kerja terhadap variabel Turnover Intention.

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.812	2	51.906	4.765	.015 ^b
	Residual	348.588	32	10.893		
	Total	452.400	34			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber: Hasil Olah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji f diperoleh hasil 4,765 yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan taraf signifikan 5%. Diperoleh F tabel sebesar 3,295 dan F hitung sebesar 4,765. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai F hitung 4,765 > dari F tabel 3,295 dengan signifikan 0,015 < 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Beban Kerja (X1) dan variabel Stres Kerja (X2) yang signifikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y).

Koefisiensi Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.229	.181	3.301

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah SPSS 2023

Hasil uji koefisiensi determinasi nilai Adjusted R Square yaitu 0,181. Artinya sebesar 18,1% pengaruh dari variabel beban kerja dan stress kerja sedangkan sisanya 81,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan.

Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri.

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Wilis Indonesia Steel kediri.

Walaupun tuntutan pekerjaan mereka terbilang tinggi. Dan juga mengenai usia yang mayoritasnya berkisar sekitar 20-30 tahun yang mana pada usia tersebut dalam kategori usia produktif dan memiliki tenaga yang kuat sehingga tidak mudah lelah dan juga memiliki peluang besar untuk mengeluarkan ide-ide kreatif. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Dari peneliti sebelumnya (Bogar et al., 2021) bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Turnover intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. Hasil tersebut berbanding terbalik oleh peneliti (Fauzi & Karsudjono, 2021) bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, pada BNI Life Banjarmasin.

Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri.

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja terdapat adanya pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT Wilis Indonesia Steel Kediri.

Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Semakin tinggi tanggung jawab, semakin besar tuntutan yang bisa menyebabkan stress berlebihan. Jika tekanan stress yang dirasakan karyawan meningkat, maka semakin tinggi pula keinginan untuk keluar dari perusahaan, tetapi jika tidak terjadi stress, maka akan menurunkan niatan karyawan keluar dari perusahaan. Rasa stress bisa muncul disebabkan oleh adanya tekanan dari karyawan untuk mengejar target yang telah ditentukan dan bisa karena oleh kurangnya motivasi dalam bekerja. Selain faktor tersebut, yang bisa memicu munculnya stress yaitu dari faktor lingkungan tempat dia bekerja baik dari hubungannya dengan sesama rekan kerja dan atasan atau fasilitas yang disediakan kurang mendukung.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh (Hafni & Sari, 2019) yang mengatakan bahwa penelitiannya yang dilakukan di PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru menyatakan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut tidak sejalan dengan peneliti (Wulandari et al., 2020) yang mengatakan bahwa stress kerja tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. MNC Sky Vision Kebumen.

Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* PT Wilis Indonesia Steel Kediri.

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT Wilis Indonesia Steel Kediri.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa apabila beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan, maka akan menimbulkan stress kerja dan jika tidak segera diatasi maka akan menimbulkan rasa ingin mengeluarkan diri dari perusahaan atau *turnover intention*. Selain itu jika beban yang diberikan terlalu tinggi, maka akan menimbulkan kelelahan yang bisa berdampak pada stress kerja. Jika hal itu terjadi, maka karyawan akan mulai mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa bahwa pekerjaan tersebut lebih baik dari pekerjaannya saat ini.

Hal ini sesuai dari peneliti (Jufri & Mellanie, 2019) dalam penelitiannya bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, pada PT. Jayamandiri Gema Sejati Cabang Ciledug. Dan diperkuat oleh (Muslim, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, pada PT Sunggong Logistics Jakarta.

KESIMPULAN

Dari hasil tersebut dan data yang telah dipaparkan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri, peneliti dapat mengambil kesimpulan yaitu: 1) *Turnover intention* secara parsial tidak dipengaruhi oleh beban kerja. 2) *Turnover intention* secara parsial dipengaruhi oleh stress kerja. 3) Secara simultan *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja.

Adapun saran bagi perusahaan antara lain: 1) Dalam memberikan target disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Jika karyawan tidak mampu, maka target yang diberikan haruslah tidak terlalu sehingga karyawan tidak mengalami kelelahan dan tidak merasa tertekan dalam bekerja. 2) waktu istirahat sedikit diperpanjang lagi agar

dapat memberi kesempatan karyawan untuk mencari makan dan beribadah. 3) Ditambah lagi fasilitas yang dibutuhkan karyawan seperti tempat ibadah yang bersih, tempat istirahat khusus karyawan, tempat makan, dan kantin perusahaan. 4) Lebih dipertahankan lagi hubungan yang terjadi di ruang lingkup perusahaan agar tidak terjadi konflik internal yang berkepanjangan sehingga terjalin hubungan yang harmonis dan karyawan merasa betah di perusahaan. 5) Diperhatikan lagi apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan apa saja yang menjadi tunjangan yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan lebih diapresiasi jika memang ada karyawan yang berprestasi agar kerja kerasnya merasa dihargai, sehingga dapat mengantisipasi karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar. 6) Dalam mempertahankan posisi hal yang diperhatikan adalah kepuasan kerja karyawan terutama dari segi gaji, dan meningkatkan rasa kenyamanan karyawan dengan menjalin hubungan yang baik.

Bagi peneliti selanjutnya temukanlah research gap dalam penelitian ini dan analisislah faktor apa saja yang menyebabkan variabel beban kerja tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dan faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan adanya *turnover intention*. Dan sampel nya di tambah lagi agar data menjadi semakin valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4).
- Fauzi, A., & Karsudjono, A. J. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Pada BNI Life Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* . <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram* (Vol. 8, Issue 1).
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (Edisi Ke Sembilan). Universitas Diponegoro .
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika* (New Edition). Deepublish .
- Hafni, L., & Sari, D. D. (2019). *Analysis Effect Of Compensation, Job Stres, And Employee Loyalty On The Turnover Intention Of Employee PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru* (Vol. 7, Issue 1).
- Jufri, A., & Mellanie. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug). *VALUE Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, XIV(2), 2019.

- Kamis, R. A., Sabuhari, R., Kamal, D. M., & Ternate, U. K. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. <https://doi.org/10.30862/cmbj.v4i1.106>
- Kusuma, A. E., Sunarya, E., & Komariah, K. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Voluntary Turnover Intention Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 143–156. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.612>
- Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadhila, A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial Di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid 19* (Vol. 2). <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1682/1133>
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Sunggong Logistics Jakarta. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 24 No 3.
- Nafisah, C. A., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang Oleh*. www.fe.unisma.ac.id
- Wulandari, F. R., Rizana, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (2020). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 3). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>