

Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri

Ocha Medika Aditya, Basthoumi Muslih, dan Restin Meilina
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. KH. Achmad Dahlan No.76 Kediri, 64112, Jawa Timur

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian bersifat kausal dan pengumpulan datanya dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri yang berjumlah 120 karyawan. Sampel yang digunakan yaitu karyawan PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri di bagian penjualan atau marketing dengan 25% keseluruhan populasi yaitu berjumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS for windows versi 25. Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor dominan dalam penentuan jalannya roda usaha suatu perusahaan, karena manusia adalah faktor pendukung yang utama dalam berlangsungnya proses atau kegiatan produksi guna mencapai tujuan sebuah perusahaan. Pencapaian sebuah tujuan perusahaan tidak akan lepas dari suatu masalah, baik masalah yang berhubungan dengan pihak di luar perusahaan, maupun masalah-masalah yang berhubungan di dalam perusahaan. Salah satu masalah yang ada dalam perusahaan yaitu permasalahan yang berhubungan dengan karyawan.

Manusia merupakan salah satu sumberdaya perusahaan atau organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan mempunyai peran serta dalam penggunaan sumberdaya yang lain yang ada di dalam organisasi. Sistem pengelolaan sumberdaya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya perlu didukung oleh sumberdaya manusia yaitu pegawai-pegawai atau karyawan-karyawan sebagai faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi sehingga pelaksanaan kerja pegawai sangat mempengaruhi tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu agar tujuan

dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap kesejahteraan pegawai-pegawainya (Muslih 2012).

Putra (2012) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. Sedangkan (Dessler 2015:326) mengemukakan bahwa definisi *turnover* ialah tingkat dimana karyawan meninggalkan perusahaan yang bervariasi antar industri. Dengan adanya *turnover intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. *Turnover intention* dikategorikan sebagai masalah serius terutama saat ini dimana banyak karyawan meninggalkan organisasi atau diberhentikan. Walaupun lapangan pekerjaan yang tersedia sangat terbatas jumlahnya, fakta yang ada justru menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan survey yang dilakukan oleh Price Waterhouse Coopers melalui PwC Indonesia (2014) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada karyawan mencapai 15% (<https://finansial.bisnis.com/>). Penelitian yang dilakukan oleh Syahronica, Hakam, and Ruhana (2015) menguraikan, *turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Selain itu, penelitian oleh Riani and Putra (2017) yang menjelaskan bahwa *turnover intention* karyawan Hotel Amanusa di Nusa Dua dapat disebabkan oleh beberapa variabel antara lain stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik.

Stress kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaudhry, 2012). Ketika stress kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Yuda and Ardana 2017). Stress merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stress dari pekerjaan (Udayana and Dewi 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Monica and Putra (2017) dan Widiawati et al. (2017) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa ada hubungan antara stress kerja dan *turnover intention* dimana setiap peningkatan dari stress kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21). Sedangkan menurut Rolos et al. (2018), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyati and Mahera (2018) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Begitu pula dengan penelitian oleh Solehah and Ratnasari (2019) yang mengasumsikan stress kerja memainkan peran tengah antara beban kerja dan *turnover intention*, hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja yang positif dan signifikan terkait dengan keinginan *turnover* karyawan PT. Federal Internasional Finance Cabang Batam. Hasil studi memberikan bukti empiris, karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ketika mereka merasakan beban yang berlebihan.

Selain stress kerja dan beban kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja. Putra and Rahyuda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Marwansyah (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja dikelompokkan menjadi 2 kelompok yakni lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Lingkungan eksternal adalah kekuatan utama di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan lingkungan internal adalah faktor atau kondisi umum yang berada di dalam sebuah organisasi, yang mempengaruhi manajemen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Khaidir and Sugiati (2016) dan Khotimah et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Gejala yang mengindikasikan masalah *turnover intention* terjadi pada perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pendistribusian makan, minuman dan *personal care* produk Orang Tua Group di Jawa Timur. PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri adalah perusahaan yang cukup besar dalam pandangan masyarakat dan termasuk anak cabang perusahaan dari Orang Tua Group yang berlokasi Jl. Gatot Subroto, Mojojoto, Kec. Mojojoto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112. Tidak bisa dipungkiri, masyarakat menganggap apabila seseorang bekerja di perusahaan tersebut, maka dia akan memiliki jaminan masa depan yang cerah selama dia masih bekerja di perusahaan itu. Pandangan masyarakat ini bertolak belakang dengan pendapat yang diutarakan oleh beberapa orang karyawan di PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, dengan bekerja di sebuah organisasi yang besar dan dirasa cukup mapan dalam mengelola sumber daya manusianya, karyawan masih merasakan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja di PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri. Keadaan ini ditunjukkan dengan perilaku-perilaku karyawan seperti, lambannya mengerjakan suatu pekerjaan serta ketidakseriusan dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan, karena karyawan merasa malas dalam bekerja dan pada akhirnya banyak karyawan yang memilih keluar dari pekerjaannya (terjadi *turnover*).

Turnover yang terjadi di perusahaan ini dikarenakan adanya stress kerja yaitu beberapa karyawan mengatakan bahwa setiap hari mereka harus mengeluarkan biaya sendiri pada saat proses jual beli kepada toko atau tidak sesuai harga pada kesepakatan perusahaan pada pihak toko sedangkan setiap harinya harus di target menjual produk 5 juta perhari. Selain adanya stress kerja, *turnover* juga terjadi karena adanya beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu banyak. Jam kerja yang terlalu lama yaitu dari jam 07.30 pagi hingga 19.00 malam (apabila lembur hingga 21.00 malam) serta menjual beberapa produk sesuai dengan target yang telah ditentukan dalam *deadline* 1 bulan 100 juta. Lingkungan kerja juga berpengaruh pada *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan ini adalah kurangnya tempat untuk penyimpanan barang sehingga barang tidak tertata dengan rapi. Selain itu adanya barang yang sudah kadaluwarsa tidak dibuang dengan semestinya melainkan dibuang di sembarang tempat yang mengakibatkan bau tidak sedap pada ruangan tersebut. Fasilitas yang kurang baik dapat mengakibatkan adanya *turnover intention*.

TELAAH LITERATUR

Stress Kerja

Stress kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan,

yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaudhry 2012). Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan 2013:204). Ketika stress kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Yuda and Ardana 2017). Stress merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stress dari pekerjaan (Udayana and Dewi 2017). Indikator-indikator dalam stress kerja meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi (Afandi 2018:178).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21). Sedangkan menurut Rolos et al. (2018), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya, dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan (Nurmayanti, Rini, and Agusdin 2020). Ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan (Putra 2012:22).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti 2013:23). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya hasil yang optimal (Nitisemito 2014:41). Terlebihnya, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Putra and Rahyuda 2016).

Lingkungan kerja dikelompokkan menjadi 2 kelompok yakni lingkungan eksternal dan lingkungan internal (Marwansyah 2012:11). Lingkungan eksternal adalah kekuatan utama di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan lingkungan internal adalah faktor atau kondisi umum yang berada di dalam sebuah organisasi, yang mempengaruhi manajemen organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah sirkulasi udara di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti 2013:28).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain (Putra 2012). Sedangkan (Dessler 2015) mengemukakan bahwa definisi *turnover* ialah tingkat dimana karyawan meninggalkan perusahaan yang bervariasi antar industri. Dengan adanya *turnover intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. *Turnover intention* dikategorikan sebagai masalah serius terutama saat ini dimana banyak karyawan meninggalkan organisasi atau diberhentikan. *Turnover* merupakan kenyataan akhir yang dihadapi organisasi yakni jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Sari 2014:13). Beberapa indikator *turnover intention* meliputi: pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang (Dharma 2013).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan pada PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri yang berjumlah 120 orang. Berdasarkan syaratnya, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun, apabila jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%. Karena populasi berjumlah 120 orang, maka peneliti mengambil 25% dari keseluruhan populasi, yaitu 30 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Adapun kriterianya adalah karyawan yang telah bekerja di PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri lebih dari 3 tahun dan karyawan bagian penjualan yang bekerja di PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya dan dipastikan sudah valid dan reliabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1.

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (100%)
Laki-Laki	17	56,7%
Perempuan	13	33,3%
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 1 dapat menunjukkan jumlah responden laki-laki lebih besar dari pada jumlah responden perempuan, dimana jumlah responden laki-laki sebesar 56,7%, sedangkan responden perempuan hanya sebesar 33,3%. Data tersebut dapat diindikasikan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki.

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2.
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (100%)
18 - 28 tahun	7	23%
28 - 38 tahun	20	67%
> 38 tahun	3	10%
Jumlah	30	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari total 30 responden, sebagian besar responden berusia 18-28 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 23%. Responden yang berusia antara 28-38 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 67%. Responden > 38 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 10%. Data tersebut dapat diindikasikan bahwa sebagian besar responden berusia 28-38 tahun.

Jumlah responden berdasarkan masa kerja

Tabel 3.
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (100%)
< 5 tahun	14	47%
>5 - 20 tahun	10	33%
> 20 tahun	6	20%
Jumlah	30	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari total 30 responden, sebagian besar responden berusia < 5 tahun sebanyak 14 responden atau sebesar 47%. Responden yang berusia antara 6-20 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 33%. Responden > 20 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 20%. Data tersebut dapat diindikasikan bahwa sebagian besar responden masa kerja masih di bawah 5 tahun.

Deskripsi Data Variabel

Stress Kerja

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel stress kerja (X_1) yakni sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{1,1}$) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai setuju dengan jumlah 17 responden dengan prosentase 56,7% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,33 sehingga masuk dalam kategori baik.
2. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{1,2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 15 responden dengan prosentase 50,0% dan menghasilkan nilai rata-rata 3,97 sehingga masuk dalam kategori baik.
3. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{1,3}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 15 responden dengan prosentase 50,0% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,40 sehingga masuk dalam kategori baik.
4. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{1,4}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden dengan

prosentase 50,0% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,40 sehingga masuk dalam kategori baik.

5. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{1.5}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 15 responden dengan prosentase 50,0% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,40 sehingga masuk dalam kategori baik.
6. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{1.6}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat baik sebanyak 15 responden dengan prosentase 50,0% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,40 sehingga masuk dalam kategori baik.

Beban Kerja

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel beban kerja (X_2) yakni sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{2.1}$) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai setuju dengan jumlah 21 responden dengan prosentase 70,0% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,0 sehingga masuk dalam kategori baik.
2. Pertanyaan setuju sebanyak 12 responden dengan prosentase 40,0% dan menghasilkan nilai rata-rata 3,73 sehingga masuk dalam kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa interaksi individu dengan sistem jelas dan mudah dimengerti.
3. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{2.3}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 18 responden dengan prosentase 60% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,10 sehingga masuk dalam kategori baik.
4. Pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{2.4}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 17 responden dengan prosentase 56,7% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,33 sehingga masuk dalam kategori baik.
5. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{2.5}$) yang paling banyak atau dominan yaitu jawaban setuju dengan jumlah yang mendapatkan 15 responden dengan prosentase 50% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,10 sehingga masuk dalam kategori baik.
6. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{2.6}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 15 responden dengan prosentase 50% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,40 sehingga masuk dalam kategori baik.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja (X_3) yakni sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{3.1}$) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai setuju dengan jumlah 14 responden dengan prosentase 46,7% dan menghasilkan nilai rata-rata 3,73 sehingga masuk dalam kategori baik.
2. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{3.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 15 responden dengan prosentase 50,0% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,27 sehingga masuk dalam kategori baik.

3. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{3.3}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 17 responden dengan prosentase 56,7% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,43 sehingga masuk dalam kategori baik.
4. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{3.4}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden dengan prosentase 63,3% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,63 sehingga masuk dalam kategori baik.
5. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{3.5}$) yang paling banyak atau dominan yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah yang mendapatkan 19 responden dengan prosentase 63,3% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,63 sehingga masuk dalam kategori baik.
6. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($X_{3.6}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 15 responden dengan prosentase 50 dan menghasilkan nilai rata-rata 4,00 sehingga masuk dalam kategori baik.

Turnover Intention

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel *turnover intention* (Y) yakni sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($Y_{1.1}$) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai setuju dengan jumlah 15 responden dengan prosentase 50% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,40 sehingga masuk dalam kategori baik.
2. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($Y_{1.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan prosentase 60% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,03 sehingga masuk dalam kategori baik.
3. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($Y_{1.3}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 16 responden dengan prosentase 53,3% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,23 sehingga masuk dalam kategori baik.
4. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($Y_{1.4}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 15 responden dengan prosentase 50,0% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,00 sehingga masuk dalam kategori baik.
5. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($Y_{1.5}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 16 responden dengan prosentase 53,3% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,23 sehingga masuk dalam kategori baik.
6. Jawaban responden mengenai pertanyaan pada butir pernyataan ($Y_{1.6}$) yang paling banyak atau dominan yaitu jawaban sangat setuju sebanyak 19 responden dengan prosentase 63,3% dan menghasilkan nilai rata-rata 4,63 sehingga masuk dalam kategori baik.

Analisis Data

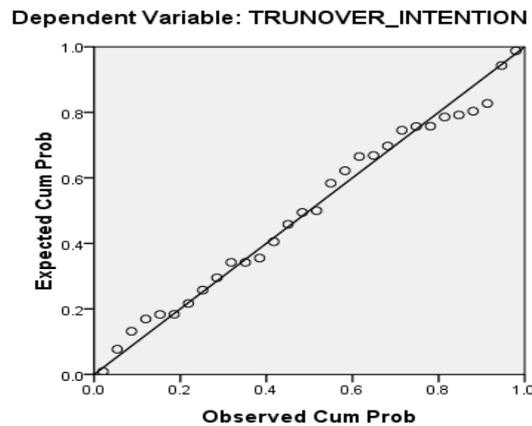
Pengujian Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian beberapa asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Berikut ini merupakan gambar hasil uji normal *probability plots* dapat dilihat sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1.

Hasil Uji Normalitas *Probability Plots*

Berdasarkan gambar 2 hasil uji normalitas *probability plots* dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dari matrik kolerasi antar variabel independen dan nilai *tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres_Kerja	.306	3.267
Beban_Kerja	.397	2.517
Lingkungan_Kerja	.590	1.696

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel stress kerja sebesar 3,267, variabel beban kerja sebesar 2,517, dan lingkungan kerja sebesar 1,696. Tiga nilai variabel tersebut mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

3. Uji Autokorelasi

Berikut hasil uji *Durbin-Watson* (DW Test) yang nilainya akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 5% dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Autokorelasi

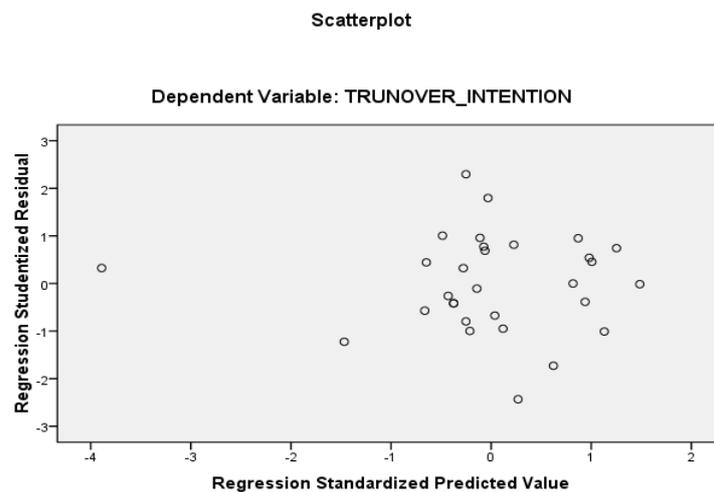
Durbin-Watson

2.113

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai *durbin-watson* (DW Test) sebesar 2.113. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson menggunakan signifikan 5%. Diketahui dalam penelitian ini dengan jumlah sampel (n) = 30 dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka tabel *durbin watson* didapatkan batas atas (du) 1,720. Berdasarkan tabel 5, nilai DW = 2.113 lebih besar dari nilai du= 1,720 dan kurang dari 4 - 1,720 (4-du) = 2,280 atau $1,720 < 2.113 < 2,280$, sehingga dapat dinyatakan pada model regresi bebas dari autokorelasi baik positif maupun negatif.

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplots* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplots*

Pada gambar 2, grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, maka digunakan model regresi linier berganda dengan yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

β_0 = Konstanta

$\beta_1\beta_2\beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas

- X_1 = Stress kerja
 X_2 = Beban kerja
 X_3 = Lingkungan kerja
 e = *error of term*

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.899	1.951	
Stres_Kerja	.371	.087	.448
Beban_Kerja	.122	.107	.105
Lingkungan_Kerja	.701	.079	.675

A. Dependent Variable: Turnover_Intention

Berdasarkan tabel 6 maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,899 + 0,371 X_1 + 0,122 X_2 + 0,701 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas mempunyai makna angka sebagai berikut:

1. Konstanta = 0,899
Nilai tersebut mengidentifikasikan bahwa jika variabel stres kerja (X_1), Beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) bernilai 0, maka nilai *turnover intention* (Y) adalah 0,899.
2. Koefisien $X_1 = 0,371$
Variabel X_1 stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (*turnover intention*) dengan koefisien regresi sebesar 0,371 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_1 (stres kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (*turnover intention*) akan naik sebesar 0,371 satuan dengan asumsi variabel beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tetap atau konstan.
3. Koefisien $X_2 = 0,122$
Variabel X_2 beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (*turnover intention*) dengan koefisien regresi sebesar 0,122 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_2 (beban kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (*turnover intention*) akan naik sebesar 0,122 dengan asumsi variabel stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) tetap atau konstan.
4. Koefisien $X_3 = 0,701$
Variabel X_3 lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (*turnover intention*) dengan koefisien regresi sebesar 0,701 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_3 (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (*turnover intention*) akan naik sebesar 0,701 dengan asumsi variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2) tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi (adjusted R²)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis determinasi

digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat. $Adjusted R^2 = 0$ maka variasi variabel bebas yang digunakan dalam metode tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel terikat. Sebaliknya jika $Adjusted R^2 = 1$ maka variasi variabel bebas digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat. Berikut hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel independen yaitu stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja pada tabel 7.

Tabel 7.
Hasil *Adjusted R²*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.902	.988

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui nilai *adjusted R²* sebesar 0,902. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen (*turnover intention*) sebesar 90,2% dan sisanya 9,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji-t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan guna membuktikan variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependennya. Hipotesis untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

H₀ : X₁, X₂ dan X₃ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H_a : X₁, X₂ dan X₃ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

Berikutnya hasil pengujian secara parsial menggunakan uji-t yang nilainya dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8.
Hasil Uji-t (Parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.461	.649
	Stres_Kerja	4.266	.000
	Beban_Kerja	3.140	.003
	Lingkungan_Kerja	8.923	.000

Hasil pengujian uji-t pada tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi variabel stress kerja sebesar 0,00, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai t-hitung (4,266) > t-tabel (2,051), maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,003, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai t-

hitung (3,140) > t-tabel (2,051), maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai t-hitung (8,923) > t-tabel (2,051) maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Uji-F (Uji Simultan)

Uji-F digunakan untuk menguji bagaimana variabel independen (stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Uji-F dapat dicari dengan membandingkan hasil dari probabilitas *value*. Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji-F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9.
Hasil Uji-F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	90.175	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 9 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai F-hitung (90,175) > F-tabel 3,24), maka hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Dampak Stress Kerja Terhadap Turnover Intention

Mengacu pada hasil uji-t tabel 8, didapat nilai probabilitas variabel stress kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,00 < 0,05$ ataupun dengan nilai t-hitung (4,266) > t-tabel (2,051). Sehingga dapat dikatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab sangat setuju dengan pertanyaan saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian saya. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Monica and Putra (2017) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selibhnya, Widiawati et al. (2017) menjelaskan bahwa permasalahan seperti inilah yang terkadang menimbulkan stress kerja yang dikenal dengan istilah *role ambiguity* atau peran yang tidak maksimal dan terkadang menimbulkan konflik, mengganggu kesehatan, baik fisik maupun emosional, sehingga dapat menurunkan produktivitasnya dan berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Mengacu pada hasil uji-t tabel 8, didapat nilai probabilitas variabel beban kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,003 < 0,05$ ataupun dengan nilai t-hitung (3,140) > t-tabel (2,051). Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan beban kerja dengan pertanyaan beban kerja saya sehari-hari belum sesuai dengan standart pekerjaan saya. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ariyati and Mahera (2018) yang menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover*

intention. Selanjutnya, Solehah and Ratnasari (2019) menguraikan bahwa beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya, dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Mengacu pada hasil uji-t tabel 8, didapat nilai probabilitas variabel Lingkungan Kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ ataupun dengan nilai t-hitung (8,923) > t-tabel (2,051). Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab sangat setuju dengan lingkungan kerja dengan pertanyaan menurut saya keamanan di lingkungan tempat saya bekerja terjamin sehingga menimbulkan perasaan tenang dalam bekerja. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khaidir and Sugiati (2016) dan Khotimah et al. (2019) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Mengacu pada hasil uji-F tabel 9, didapat nilai probabilitas variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ ataupun dengan nilai F-hitung (90,17) > F-tabel (3,24). Sehingga variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan nilai koefisien determinasi *adjusted R*² sebesar 90,2% artinya *turnover intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dan sisanya 9,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Putra and Wibawa, 2015). Nurmayanti, Rini, and Agusdin (2020) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2014:41). Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat memaksimalkan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman dan nyaman.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Implikasi praktis dari temuan penelitian ini adalah stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja yang ada di PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri belum terjadi perubahan dari tahun ke tahun dan masih mengalami *turnover intention*. Untuk mengurangi *turnover intention* sebaiknya PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri memperhatikan kondisi stress karyawan dengan merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Selain itu, sebaiknya mengurangi beban kerja dan memberi target yang harus dicapai sesuai kemampuan sehingga karyawan tidak merasa keberatan serta memberikan fasilitas lingkungan kerja nyaman bagi karyawan. Kurangnya waktu penelitian dirasa menjadi sebuah keterbatasan dari penelitian ini, sebaiknya penelitian selanjutnya meluangkan waktu yang lebih banyak sehingga lebih dalam mengulas masalah *turnover intention* karyawan dengan menambah objek atau variabel penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ariyati, Yannik, and Andi Mahera. 2018. Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening* 5(1):1-13.
- Chaudhry, Abdul Qayyum. 2012. Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation International. *Journal of Business and Social Science* 3(7).
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, Cipta. 2013. Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Di PT. X Medan. *EKSIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan* 1(2):1-9.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Helen, destyananda. 2014. Survei SDM Perbankan: Turn Over Karyawan 15%, Motif Utamanya Cari Tunjangan Lebih Menjanjikan. *Bisnis.Com*.
- Khaidir, Muhammad, and Tinik Sugiati. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen* 4(3):175-84.
- Khotimah, Resha Dwi, Djumali, and Supawi Pawenang. 2019. Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT Dan Liris). *Jurnal Ilmiah Edunomika* 3(2). doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v3i02.662>.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: raih asa sukses.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Monica, Ni Made Tiya Jumani, and Made Surya Putra. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E - Jurnal Manajemen Unud* 6(3):1644-73.
- Muslih, Basthoumi. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* 10(4):799-810.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nurmayanti, Siti, Fitriantini Rini, and Agusdin. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi* 8(1):23–38. doi: <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>.
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Institut Pertanian Bogor.
- Putra, I. Gst Ag Gd Emdy Mahardika, and I. Made Artha Wibawa. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Autobagus Rent Car Bali. 4(4).
- Putra, Ida Bagus Gede Swambawa, and Agoes Ganesha Rahyuda. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. *E - Jurnal Manajemen Unud* 5(2):810–37.
- Riani, Ni Luh Tesi, and Made Surya Putra. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan. *E - Jurnal Manajemen Unud* 6(11):5970–98.
- Rolos, Jeky K. R., Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(4):19–27. doi: <https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27>.
- Sari, Rindi Nurlaila. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Solehah, Siti, and Sri Langgeng Ratnasari. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi* 8(2):210–39. doi: <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>.
- Syahronica, Gabriela, Moehammad Soe'oe Hakam, and Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis* 20(1):1–6.
- Udayana, I. Gusti Agung Praditya, and I. Gusti Ayu Manuati Dewi. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention di Simpang Inn Hotel Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(12):6734–62.
- Widiawati, Firda, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, and Moh. Mukeri Warso. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management* 3(3):1–10.
- Yuda, Ida Bagus Dwihana Parta, and I. Komang Ardana. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(10):5319–47.