

Dampak Beban Kerja dan Stress Terhadap Niat Pergantian Karyawan di PT.MYS Bakti Cibitung

Lintang Walarian^{1*}, Maulvi Nazir Ahmad Al Arif²

¹⁻²Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

Lintangwalarian04@gmail.com^{1*}, Maulvi333@gmail.com²

Korespondensi Penulis: Lintangwalarian04@gmail.com*

Abstract. At PT. MYS BAKTI CIBITUNG, a company that specializes in the transportation industry, the purpose of this study was to determine the degree to which workload and work stress directly affect inclusion turnover intentions. An approach to descriptive quantitative data analysis is used. There are 56 employees in the population under investigation in this study. Saturated sampling is the method of data collection employed, in which every member of the population is selected as a sample.. The data analysis results demonstrate that the workload hypothesis 1 is reasonable. The study's findings demonstrate a strong positive relationship between workload and the desire to switch jobs, which is supported by a t-statistic value of 7.866 that is higher than the figure of 1.96 and has a p-value of 0.0000. The second hypothesis, which demonstrated that work-related stress has a significant positive influence on employee turnover desires, was deemed acceptable. Based on a t-statistic value of 6,426 this conclusion has been drawn. surpassed the 1.96 threshold, with a p-value of 0.000.

Keywords: Positive, Employee Turnover Intentions, PT. MYS Bakti Cibitung

Abstrak: Di Pt. Mys Bakti Cibitung, sebuah perusahaan yang mengkhususkan diri di bidang industri transportasi, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana beban kerja dan stres kerja secara langsung mempengaruhi niat pergantian inklusi. Pendekatan untuk analisis data kuantitatif deskriptif digunakan. Ada 56 karyawan dalam populasi yang sedang diselidiki dalam penelitian ini. Pengambilan sampel jenuh adalah metode pengumpulan data yang digunakan, di mana setiap anggota populasi dipilih sebagai sampel. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis beban kerja 1 masuk akal. Temuan penelitian menunjukkan hubungan positif yang kuat antara beban kerja dan keinginan untuk berganti pekerjaan, yang didukung oleh nilai t-statistik 7,866 yang lebih tinggi dari angka 1,96 dan memiliki p-value 0,0000. Hipotesis kedua, yang menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan pada keinginan pergantian karyawan, dianggap dapat diterima. Berdasarkan nilai statistik-t 6,426 th

Kata Kunci : Positif, Niat Pergantian Karyawan, PT. MYS Bakti Cibitung

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Semua organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia (SDM), yang bertanggung jawab untuk mengelola semua hal yang berkaitan dengan karyawan. Sumber daya manusia sebuah organisasi sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Sehingga manajemen harus mengontrol perilaku karyawan untuk mempertahankan kesuksesan tersebut. Salah satu perilaku karyawan yang kerap terjadi adalah tingkat perputaran karyawan atau *turnover* menurut Siagian yang dikutip dalam (Lubis, 2019)

PT. MYS Cabang Cibitung, yang bergerak di sektor transportasi, juga menghadapi tantangan terkait niat pergantian karyawan. Perusahaan ini memiliki sekitar 56 karyawan dan mengalami tingkat pergantian yang signifikan, seperti yang dapat dilihat dari persentase

jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan, sebagaimana disajikan dalam data presentase turnover karyawan pada PT. MYS Cabang Cibitung tahun 2023 (Desi, 2018)

Tabel 1 Data Turnover Karyawan PT. MYS Cabang Cibitung

NO	NAMA	INDUK	JABATAN	STATUS
1.	AGUS SETIAWAN	950422	STAFF OPERASI	Keluar
2.	YULI YULIANSYAH	020301	STAFF KEUANGAN	Keluar
3.	AGUS MUSLIM	941005	ADM. TEKNIK	Keluar
4.	ENKOS KOSASIH	931006	LAS	PHK
5.	SUTANTO PRIYATNO	K.031003	KEBERSIHAN	Keluar
6.	ZAENURI	890815	DEREK	PHK
7.	HERMAN	840809	PARKIR	Keluar
8.	SsARWAN	931205	CUCI	Keluar

Sumber: PT. MYS Cabang Cibitung

Tabel 1. menunjukkan bahwa tingkat pergantian di PT. MYS Cabang Cibitung mencapai 14,2%, dianggap sebagai tingkat yang cukup tinggi. Temuan ini sesuai dengan pandangan Sakinah, seperti yang dijelaskan oleh (Arifin et al., 2021) yang menyatakan bahwa jika tingkat pergantian melebihi 10% per tahun, maka perusahaan dianggap memiliki tingkat pergantian yang tinggi.

Tingkat Turnover yang tinggi dapat memengaruhi produktivitas bisnis yang menjadi hambatan untuk mencapai sasaran tujuannya. Situasi ini timbul karena sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam sebuah organisasi atau bisnis. Oleh karenanya, penting bagi suatu bisnis untuk mempertahankan karyawan agar tetap termotivasi bekerja di perusahaan dan tidak berencana untuk meninggalkan atau bergabung dengan perusahaan pesaing. Perusahaan harus tahu apa yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau beralih.

Menurut (Arsaf et al., 2023) Beban kerja, stres, kelelahan, lama kerja, konflik di tempat kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, remunerasi, dan hukuman adalah beberapa hal yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk pergi (turnover intention). Beban kerja berdampak pada niat karyawan untuk pergi (turnover). Karyawan mungkin menderita beban kerja yang berat jika manajemen tidak menyadarinya. Karyawan dapat meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan di tempat lain karena tuntutan beban kerja yang meningkat.

Menurut (Kevin et al., 2020) Proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu disebut beban kerja. Beban kerja tidak menjadi masalah ketika seorang karyawan dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan tugas tertentu. Tugas dan kegiatan ini, bagaimanapun, berubah menjadi beban bagi karyawan jika mereka tidak dapat berhasil.

Menurut (Silfiana Monika, 2021) Stres kerja adalah faktor lain yang berkontribusi pada tingkat pergantian yang lebih tinggi selain beban kerja. Dalam konteks tempat kerja, tekanan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh karyawan. Stres terkait di tempat kerja dan keluarga dapat menyebabkan situasi yang memungkinkan pelepasan emosi. Kesejahteraan psikologis karyawan mungkin dipengaruhi oleh stres yang mereka alami di tempat kerja. Kapasitas psikologis karyawan dapat dilampaui oleh tekanan ini, yang dapat mengakibatkan stres dan ketidakstabilan emosional.

Menurut (Ernawati et al., 2023) mendefinisikan Stres Kerja sebagai kondisi emosional yang muncul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk menghadapitekanan yang dihadapi. Stres juga dapat diartikan sebagai keadaan ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan gambaran masalah di atas , penulis akan melakukan penelitian dengan judul " Faktor Beban Kerja dann Stres Kerja dalam Memprediksi *Turnover Itention*: Investigasi di Lingkungan PT. MYS BAKTI CIBITUNG".

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Menurut (Agustin & Stie, 2023) beban kerja diartikan sebagai rangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau oleh individu yang memegang suatu jabatan dalam batas waktu tertentu. Perspektif Mangkuprawira (Kusmayanti, 2022) menyatakan bahwa tidak ada masalah jika sebagian besar karyawan dapat menjalankan tugas sesuai dengan standar perusahaan. Bagaimanapun, persepsi terhadap beban kerja akan bervariasi di antara karyawan. Beban kerja akan dirasakan oleh individu yang mungkin kurang memiliki keterampilan di bidang pekerjaan yang sedang dijalani atau ketika terlalu banyak pekerjaan yang sulit diselesaikan dalam waktu yang tepat.

Stres Kerja

Selain keterlibatan karyawan, Stres Kerja juga dapat berpengaruh pada tingkat *Turnover* yang terjadi pada karyawan. Secara umum stress kerja di artikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Menurut Rivai dalam Sadiartha & Suwandana (2020) Stres Kerja adalah suatu keadaan dimana timbulnya ketegangan fisik dan juga pikiran yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan dan secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan. Adapun

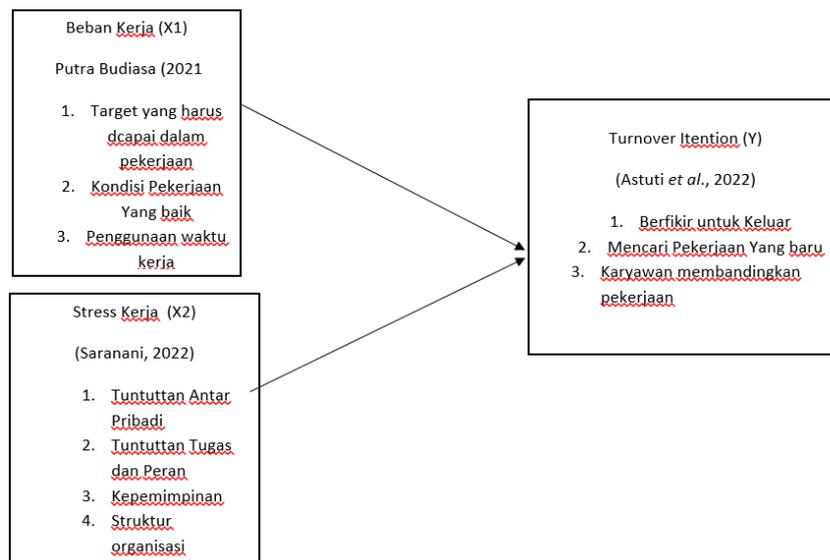
indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran Stres Kerja ini antara lain: Beban Kerja, Sikap Pemimpin, Waktu Kerja, Konflik (Hasibuan, 2014:204).

Turnover Itention

Tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat menjadi masalah bagi sebuah perusahaan, menghambat pencapaian target atau tujuan perusahaan. Mathis & Jackson (2008) mendefinisikan turnover sebagai proses dimana karyawan meninggalkan organnisasi dan perlu digantikan. Sementara itu, niat pergantian adalah kecenderungan psikologis dan perilaku karyawan yang mengekspresikan keinginan untuk meninggalkan organisasi di mana mereka saat ini bekerja. (Chen et al., 2018). Dalam konteks lain, turnover intention juga dapat diartikan sebagai kesadaran dan keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi tempat karyawan bekerja (Akhunduz & Eryilmaz, 2018).

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018: 60), kerangka pemikiran merujuk pada model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan. **Gambar 1** menampilkan kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti.



Variabel X1 (Beban Kerja)

Menurut Putra Budiasa (2021) beban kerja adalah sesuatu yang melebihi kapasitas kerja seorang pegawai. Kemampuan kerja seseorang untuk melakukan tugas seperti yang diharapkan berbeda dengan kemampuan yang tersedia pada saat itu. Indikator beban kerja (2021)

1. Target Yang Harus Dicapai, Besarnya target yang dibebankan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Serta pandangan tentang hasil kerja yang harus ditampungkan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan, Pandangan yang dimiliki pekerja / karyawan tentang kondisi pekerjaannya.
3. Penggunaan Waktu Kerja, Waktu yang digunakan dalam kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan produksi.

Pertanyaan :

X1₁ : Target Yang Harus Dicapai

1. Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal (Ya/Tidak)
2. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat kualitas kerja kurang baik (Ya/Tidak)
3. Penambahan tugas yang tidak sesuai kemampuan akan mengakibatkan tidak terselesaikan tugas tersebut tepat waktu (Ya/Tidak)

X1₂ : Kondisi Pekerjaan

1. Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya (Ya/Tidak)
2. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya (Ya/Tidak)
3. Lingkungan kerja mendorong semangat kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan. (Ya/Tidak)

X1₃ : Penggunaan Waktu Kerja

1. Dibutuhkan kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Ya/Tidak)
2. Dibutuhkan usaha yang lebih keras untuk mencapai target (Ya/Tidak)
3. Dibutuhkan waktu untuk memahami pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab (Ya/Tidak)

Variabel X2 (Stress Kerja)

Menurut (Saranani, 2022) stress kerja adalah tanggapan seseorang, meliputi dua hal yaitu secara fisik atau mental pada perubahan yang ada di tempat kerja.

Indikator stress kerja menurut (Saranani, 2022)

1. Tuntutan Tugas, faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan kondisi fisik
2. Tuntutan Peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan Antar Pribadi, tekanan yang diciptakan oleh pengawai lain
4. Struktur Organisasi, memberikan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktr reorganisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan, organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat mmbuat iklim yang melibatkan ketengangan, kekuatan, dan kecemasan.

Pertanyaan:

X2₁: Tuntutan Tugas

1. Selama ini dalam melakukan tugas jarang ada informasi yang jelas mengenai tugas saya (Ya/Tidak)
2. Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan (Ya/Tidak)
3. Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama (Ya/Tidak)

X2₂: Tuntutan Peran

1. Saya selalu kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan saya (Ya/Tidak)
2. Atasan saya memberikan tugas dengan tidak jelas (Ya/Tidak)
3. Waktu yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas (Ya/Tidak)

X2₃: Tuntutan Antar Pribadi

1. Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam organisasi/perusahaan ini (Ya/Tidak)
2. Atasan saya melakukan tindakan pilih kasih terhadap para karyawan (Ya/Tidak)
3. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat (Ya/Tidak)

X2₄: Struktur Organisasi

1. Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja (Ya/Tidak)
2. Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja (Ya/Tidak)
3. Struktur organisasi perusahaan ini tidak sesuai (Ya/Tidak)

X2₅ : Kepemimpinan Organisasi

1. Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya (Ya/Tidak)
2. Sikap pemimpin dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif (Ya/Tidak)
3. Pimpinan saya kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja (Ya/Tidak)

Variabel Y (*Turnover Intention*)

Menurut (Astuti *et al.*, 2022) Turnover Intention adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu.

Indikator menurut (Astuti *et al.*, 2022)

1. Berfikir Untuk Keluar, Seringnya individu berfikir untuk keluar atau tetap bertahan di lingkungan organisasi dicerminkan oleh tidak terpenuhinya kepuasan kerja.
2. Mencari Pekerjaan Baru .
2. Mencari Pekerjaan Baru, Ketika karyawan mulai berfikir untuk keluar, maka akan mencari alternatif lain yaitu dengan mencoba berusaha mencari informasi pekerjaan di luar organisasi yang lebih baik.
3. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya, Timbulnya niat untuk keluar dari perusahaannya yang sekarang apabila karyawan telah mendapatkan pekerjaan diluar organisasi yang menawarkan posisi pekerjaan dan upah yang sesuai.

Pertanyaan :

Y₁ : Berfikir Untuk Keluar

1. Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya (Ya/Tidak)
2. Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini apabila fasilitas yang diberikan tempat saya bekerja kurang memadai (Ya/Tidak)
3. Jika saya memiliki peluang untuk krluar dari tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya (Ya/Tidak)

Y₂ : Mencari Pekerjaan Baru

1. Saya berpikir untuk meninggalkan perusahaan (Ya/Tidak)
2. Saya mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain (Ya/Tidak)
3. Saya berniat meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan baru (Ya/Tidak)

Y₃: Karyawan Membandingkan Pekerjaannya

1. Saya sering membandingkan pekerjaan saya dengan pekerjaan karyawan lain di dalam perusahaan (Ya/Tidak)
2. Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan di tempat lain (Ya/Tidak)
3. Saya pernah membandingkan pekerjaan sekarang dengan pekerjaan sebelumnya (Ya/Tidak)

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil ialah seluruh karyawan PT. MYS Cabang Cibitung yang berjumlah 56 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampling jenuh yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil (Sugiyono, 2017).

a. Populasi

Menurut (Sugiyono 2019, 2018) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang mana itu ditetapkan oleh peneliti sendiri untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

b. Sampel

Menurut (Muslimin, 2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Begitu juga menurut Menurut (Sodik & Siyoto, 2015) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasitersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.

Pengumpulan Data

Dalam memperoleh dan menyusun jurnal ini, penulis menguraikan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

a. Kuosioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Studi Perpustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari, membaca dan mempelajari buku-buku referensi dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan variabel yang penulis teliti.

Tabel 2 Item Kuesioner Kepada Responden Variabel Beban Kerja

No	Item Pertanyaan Beban Kerja (X1)
I	Target Yang Harus Dicapai
1	Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal
2	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat kualitas kerja kurang baik
II	Kondisi Pekerjaan
1	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya
III	Penggunaan Waktu Kerja
1	Dibutuhkan kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik
2	Dibutuhkan usaha yang lebih keras untuk mencapai target

Tabel 3 Item Kuesioner Kepada Responden Variabel Stres Kerja

No	Item Pertanyaan Stres Kerja (X2)
I	Tuntutan Tugas
1	Selama ini dalam melakukan tugas jarang ada informasi yang jelas mengenai tugassaya
2	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan
II	Tuntutan Peran
1	Saya selalu kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan saya
2	Atasan saya memberikan tugas dengan tidak jelas
III	Tuntutan Antar Pribadi
1	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat
2	Atasan saya melakukan tindakan pilih kasih terhadap para karyawan

Tabel 4 Item Kuesioner Kepada Responden Variabel Turnover Intention

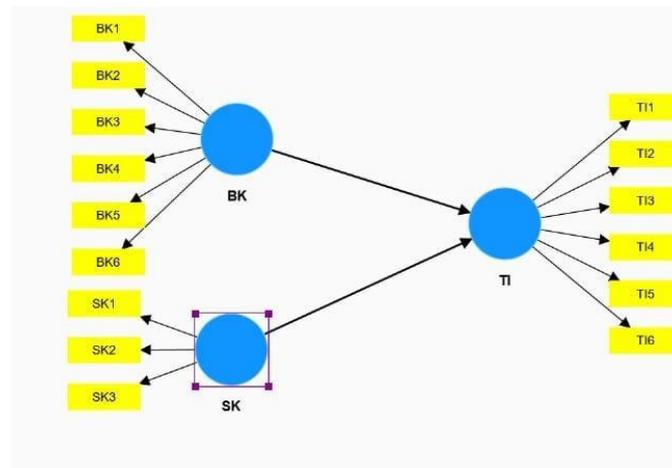
No	Item Pertanyaan Turnover Intention (Y1)
I	Berpikir Untuk Keluar
1	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya
2	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini apabila fasilitas yang diberikantempat saya bekerja kurang memadai
II	Mencari Pekerjaan Baru
1	Saya berpikir untuk meninggalkan perusahaan
2	Saya mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain
III	Karyawan Membandingkan Pekerjaanya
1	Saya sering membandingkan pekerjaan saya dengan pekerjaan karyawan lain didalam perusahaan
2	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan di tempat lain

Tabel 5 Slala Likert

NILAI	NOTASI	KETERANGAN
1	STS	SANGAT TIDAK SETUJU
2	TS	TIDAK SETUJU
3	S	SETUJU
4	SS	SANGAT SETUJU

Outer Model

Gambar Outer Loading



Pengujian outer model merupakan langkah awal dalam analisis PLS-SEM, dan ditunjukkan dalam penelitian ini melalui validitas konvergen, validitas diskriminan, dan pengujian reliabilitas. Validitas konvergen. Prinsipnya suatu ukuran (indikator) yang dibangun harus mempunyai korelasi yang baik. Pengujian Konvergen SmartPLS 4 menunjukkan bahwa indikator reflektif benar karena nilai faktor pemuatan setiap variabel manifes konstruk yang diperlukan lebih besar dari 0,60 (Lubis, 2019)

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang dipilih adalah data yang dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan SMART PLS 4.0 (Partial Least Square) dengan beberapa tahapan :

1. Model pengukuran (*Outer Model*)

- a) *Crobach Alpha*
- b) *Average Variance Extracted (AVE)*
- c) *Composite Reliability*
- d) *Convergent Validity*

2. Merancang Model Structural (*Inner Model*)

- a) *R Square*
- b) *Estimate for Path Coefficient*
- c) *Indirect effect*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

a. Uji Convergent Validity

Nilai loading faktor dari setiap indikator berdasarkan uji *convergent validity*.

Tabel 6. Nilai Loading Faktor Awal

	BK	SK	TI
BK1	0.743		
BK2	0.756		
BK3	0.882		
BK4	0.855		
BK5	0.824		
BK6	0.797		
SK1		0.778	
SK2		0.726	
SK3		0.865	
SK4		0.827	
SK5		0.865	
SK6		0.856	
TI1			0.838
TI2			0.873
TI3			0.787
TI4			0.846
TI5			0.763
TI6			0.842

Sumber: (Di Olah Data Menggunakan Smart Pls 4,2024)

Apabila nilai outer loading masing masing indikator > 0.70 , maka bisa dikatakan outer loading tersebut memiliki realibilitas yang baik. Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh indikator dapat digunakan dalam model penelitian

b. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai dari *Average Variance Extracted (AVE)* bisa dikatakan mempunyai discriminant validity yang baik, apabila AVE konstruk $>$ korelasi dengan seluruh konstruk yang lain. Nilai pengukuran yang direkomendasikan adalah $> 0,50$. dibawah ini adalah nilai AVE yang dihasilkan:

Tabel 7. Hasil Perolehan *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.658
Stres Kerja	0.675
Turnover Intention	0.682

Sumber: (Di Olah Data Menggunakan Smart Pls 4,2024)

Dengan diperolehnya hasil diatas menunjukkan bahwa nilai AVE yang diperoleh >0.50, berarti mempunyai nilai discriminant validity yang cukup baik.

c. Composite Validity

Composite reliability dilakukan dengan tujuan untuk memperlihatkan akurasi dan konsistensi dari ketepatan indikator saat melakukan pengukuran. *Composite validity* yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Perolehan Composite Reability

Variabel	Composite Reliability
Beban Kerja	0.906
Stres Kerja	0.905
Turnover Intention	0.898

Sumber: Di Olah Data Menggunakan Smart Pls 4,2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh menyatakan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai reliabilitas komposit yang baik. Hal ini ditandai dengan nilai composite reability nya > 0.7.

d. Cronbach Alpha

Cronbach Alpha dilakukan agar memperkuat uji reliabilitas, dimana nilai yang diharapkan adalah > 0.6 untuk seluruh konstruk.

Tabel 9. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Aplha
Beban Kerja	0.906
Stres Kerja	0.903
Turnover Intention	0.895

Sumber: (Di Olah Data Menggunakan Smart Pls 4,2024)

Hasil *Cronbach Alpha* diatas ditemukan nilai yang diperoleh > 0.6 yang berarti bahwa semua indikator memiliki reabilitas yang baik.

Hasil Model Pengukuran (*Inner Model*)

a. R Square

Tabel 10. R-Square

Variabel	R Square
Beban Kerja	0.979

Sumber: (Di Olah Data Menggunakan Smart PIs 4,2024)

Diketahui bahwa Nilai dari R-Square Beban Kerja ialah 0.979 dapat dijelaskan bahwa dengan Beban dapat menjelaskan Turnover intention sebesar 97.9%.

b. Path Coefficient Path

Coefficient digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh secara parsial serta menunjukkan arah hubungan variabel mengarah ke positif atau negatif. Dari hasil bootstrapping diketahui nilai dari *path coefficient* sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Perhitungan Path Coefficient

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T statistic	P Value
X1 -> Y	0.549	0.542	0.070	7.866	0.000
X2 -> Y	0.453	0.461	0.071	6.426	0.000

Sumber: (Di Olah Data Menggunakan Smart PIs 4,2024)

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis data yang telah dilakukan menyatakan bahwa tingkat Turnover Intention karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel independen, yaitu beban kerja. Hal ini diperkuat dengan nilai p-value sebesar 0.000 dan nilai T-statistic yang melebihi ambang batas 1.96. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki dampak langsung terhadap tingkat Turnover Intention karyawan, dan dengan demikian, hipotesis pertama yang telah dirumuskan dapat diterima.

Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang ditemukan oleh (Muslim, 2022) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan tingkat Turnover Intention. Sama halnya dengan penelitian (Asy'ari & Karsudjono, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Turnover Intention.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan konfirmasi yang konsisten dengan temuan sebelumnya, memperkuat pemahaman bahwa beban kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap tingkat niat pergantian karyawan dalam suatu organisasi. Implikasinya,

perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola beban kerja karyawan untuk menjaga stabilitas tenaga kerja dan mencegah tingkat turnover yang tinggi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Tingkat Niat Pergantian (*Turnover Intention*). Temuan ini dapat diperkuat dengan nilai p-value sebesar 0.000 dan nilai T-statistic yang melebihi ambang batas 1.96. Hasil ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Khuril Miftahur Rizky (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pergantian karyawan. Selain itu, penelitian Muhammad Muslim (2021) juga menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap tingkat niat pergantian karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang konsisten dengan temuan sebelumnya, mengukuhkan pemahaman bahwa stres kerja dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat niat pergantian karyawan. Implikasinya, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola stres kerja karyawan untuk menjaga retensi sumber daya manusia yang berpotensi mengalami niat pergantian.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian outer model dan inner model, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai p-value sebesar $0.000 < 0.05$, yang menunjukkan *significant*, dan nilai T-statistic sebesar $10.752 > 1.96$. Selanjutnya, Stres Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai p-value sebesar 0.000 dan nilai T-statistic sebesar $8.027 > 1.96$.

7. DAFTAR REFERENSI

- Agustin, F., & Stie, Y. A. I. (2023). Dampak beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada percetakan di wilayah Bogor Kota The Impact of Workload and Job Satisfaction on Employee Performance at Printing Service in Bogor City Area. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 1–14.
- Arifin, Z., Tegeh, I. M., & Sukmana, A. I. W. Y. (2021). Independent learning through interactive multimedia based on problem based learning. *Jurnal Edutech Undiksha*, 9(2), 244. <https://doi.org/10.23887/jeu.v9i2.41292>
- Arsaf, T., Bahar, F. E., & Hamidah, N. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Aidil Karya Abadi di Cikupa Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(3), 198–207. <https://doi.org/10.58174/jmp.volume:1.no:3.2023.26.hal:198-207>
- Astuti, D. A., Maharani, N., Diapari, D., Khotijah, L., & Komalasari, K. (2022). Profil hematologi induk domba dengan pemberian pakan flushing berbeda. *Jurnal Ilmu Nutrisi dan Teknologi Pakan*, 20(2), 44–50. <https://doi.org/10.29244/jintp.20.2.44-50>
- Asy'ari, A. H., & Karsudjono, A. J. (2021). Pengaruh kualitas produk, price fairness, citra merek dan kepercayaan merek terhadap kepuasan pelanggan handphone merek Samsung di Banjarmasin. *Al-KALAM Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v8i1.4154>
- Desi, A. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析. 1(41), 80–97.
- Ernawati, Syam, A. H., & Bas, A. H. M. (2023). Pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Media One Mart Group di Makassar. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 47–57.
- Kevin, Simarmata, P., & Gunaedi, J. (2020). Prosiding biema. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 1(1), 1128–1140.
- Kusmayanti, P. (2022). The influence of price, brand resonance, perceived usefulness, product variants and distribution channels on customer loyalty of Cleo. *Journal of Marketing and Business Research*, 2(1), 2807–9175. <https://doi.org/10.56348/mark.v2i1.49>
- Lubis. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan terhadap labour turnover. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 1–23.
- Muslim, M. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421>
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh retailing mix terhadap keputusan pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Saranani, M. S. (2022). Efektivitas model pembelajaran berbasis multimedia dalam pengembangan bahasa anak autisme. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 5827–5839. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i6.2280>

- Silfiana Monika, I. (2021). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(1), 8–39.
- Sodik, & Siyoto, S. (2015). Dasar metodologi penelitian (Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A.). 1–109.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Sutopo, Ed.; edisi kedua). Alfabeta. Metode Penelitian, 32–41.