



The Effect Of Workload And Work Stress On Employee Turnover Intention At PT Sindo Bintangmas Energi

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Sindo Bintangmas Energi

Muhammad Roky Prasetya ¹⁾; Ida Ayu Made E G ²⁾, Zoniarti ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ prasetyamuhammad473@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Desember 2025]

Revised [31 Maret 2026]

Accepted [04 April 2026]

KEYWORDS

Workload, Work Stress, Turnover Intention.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

PT Sindo Bintangmas Energi adalah perusahaan berkembang yang terus bergerak maju menjadi penyedia bahan bakar komersial unggul yang senantiasa memenuhi kebutuhan pelanggannya, terutama untuk segmen manufaktur, pertambangan, komersial, perkebunan, transportasi, konstruksi, juga kelautan dan perikanan. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi Dan Uji Hipotesis menggunakan uji t dan uji dengan jumlah sampel yang diteliti 45 orang karyawan PT. Sindo Bintangmas Energi. Hasil analisis regresi linier berganda tersebut adalah persamaan : $Y = 2,672 + 0,657 X_1 + 0,022 X_2 + 1.245$, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t hitung sebesar $6,801 > t$ tabel $2,018$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sebaliknya, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t hitung $0,202 < t$ tabel $2,018$ dan signifikansi $0,841 > 0,05$. Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai F hitung $187,160 > F$ tabel $3,22$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,899$, yang berarti $89,9\%$ variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya $10,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and work stress on employee turnover intention at PT. Sindo Bintangmas Energi. The research employs a quantitative approach with an associative method. The population in this study consists of all 45 employees of PT. Sindo Bintangmas Energi, who were also used as the research sample through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, while data analysis was carried out using SPSS version 26 with validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results of the multiple linear regression analysis produced the equation: $Y = 2.672 + 0.657X_1 + 0.022X_2 + 1.245$. The findings indicate that the workload variable has a positive and significant effect on turnover intention, with a t-value of $6.801 > t$ -table value of 2.018 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Conversely, work stress has no significant effect on turnover intention, with a t-value of $0.202 < t$ -table value of 2.018 and a significance level of $0.841 > 0.05$. The simultaneous test (F-test) shows that workload and work stress jointly have a significant effect on turnover intention, with an F-value of $187.160 > F$ -table value of 3.22 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) is 0.899 , indicating that 89.9% of the variation in turnover intention can be explained by the two independent variables, while the remaining 10.1% is explained by other factors outside this study.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau SDM adalah faktor penting yang memengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan diharuskan memiliki karyawan yang berkualitas, loyal, serta mampu bekerja secara cepat dan hemat. Karyawan bukan hanya orang yang bekerja, tetapi juga menjadi bagian penting yang mendorong organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, cara mengelola SDM dengan baik sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi.

Salah satu masalah besar dalam pengelolaan SDM adalah *turnover intention* yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Muaja et al. (2021) *turnover intention* merupakan emosi yang muncul dari individu yaitu keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela sesuai dengan keinginannya sendiri. Jika tidak segera ditangani, niat tersebut bisa menyebabkan banyak masalah bagi Perusahaan. Zientara et al. (2023) juga menyatakan bahwa tingginya niat karyawan berhenti dapat mengurangi performa organisasi secara umum akibat ketidakstabilan dalam tenaga kerja.

Data terbaru menunjukkan bahwa pada tahun 2022, 47% karyawan di Indonesia berniat mencari pekerjaan baru dalam enam bulan ke depan (michel page, 2022). Lebih lanjut, *PwC Global Workforce Hopes & Fears 2024* merilis bahwa 19% pekerja di Indonesia kemungkinan besar akan berpindah

pekerjaan dalam 12 bulan ke depan. Data ini mengindikasikan adanya peningkatan niat pindah kerja pascapandemi, yang perlu menjadi perhatian serius bagi MSDM di berbagai sektor.

Fenomena *turnover intention* ini tidak hanya terjadi secara umum di berbagai sektor, tetapi juga dirasakan pada perusahaan energi yang memiliki karakteristik perusahaan tekanan kerja yang tinggi. Penelitian pada PT. Indoil Energy menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang menandakan bahwa tingginya tekanan operasional di sektor ini dapat secara nyata mendorong karyawan untuk mengundurkan diri (Kurniati et al., 2020).

Kondisi serupa sangat mungkin terjadi pada PT. Sindo Bintangmas Energi, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor energi dan memiliki lingkungan kerja dengan intensitas tinggi serta tekanan operasional besar. Tuntutan kerja yang tinggi, jadwal yang padat, serta ekspektasi penyelesaian tugas yang cepat menjadi karakteristik utama perusahaan ini. Situasi tersebut berpotensi menimbulkan stres di kalangan karyawan, yang kemudian dapat mendorong meningkatnya keinginan mereka untuk berpindah kerja.

Beberapa faktor diketahui memengaruhi timbulnya *turnover intention* diantaranya beban kerja dan stres kerja. Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada tenaga kerja, baik secara fisik maupun mental, yang menjadi tanggung jawab mereka (Eni Mahawati, 2021). Jika beban tersebut terlalu berat, hal ini dapat memicu rasa kelelahan, tekanan, dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya meningkatkan kemungkinan karyawan mengundurkan diri (Rizka Wahyu Budiarti, 2024).

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja untuk memastikan ketercapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Shabrina et al. (2023) menjelaskan bahwa MSDM strategik tidak hanya mencakup pengelolaan administratif, tetapi juga meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan sebagai bagian dari upaya membangun keunggulan kompetitif perusahaan.

Dalam perspektif perencanaan, Samsudin et al. (2024) menyatakan bahwa perencanaan SDM yang berbasis strategi mampu meningkatkan produktivitas, mempertahankan karyawan potensial, dan mengoptimalkan operasional organisasi. Hal ini dilakukan melalui penyesuaian kebutuhan SDM dengan tujuan jangka panjang perusahaan, sehingga setiap individu dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian target Bersama.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam waktu tertentu, agar dapat selesai dengan memanfaatkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Jika beban kerja terlalu berat, dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan membuat karyawan merasa tidak senang dalam bekerja (Tika Andri Yaningsih, 2022).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul ketika individu menghadapi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pribadi yang dimilikinya. Ketegangan ini memengaruhi aspek fisik, psikologis, dan perilaku karyawan, sehingga berpotensi menghambat pencapaian kinerja optimal (Lestari et al., 2025). Menurut Dian Pratiwi & Esa Unggul (2023) stres kerja dapat dipahami sebagai respon adaptif yang bersifat negatif, timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas karyawan untuk mengatasinya, baik dari segi waktu, beban, maupun kompleksitas tugas.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Souisa et al. (2022) yang menjelaskan bahwa stres kerja adalah reaksi emosional dan fisiologis akibat tekanan yang berkepanjangan di lingkungan kerja, yang dapat bersumber dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi karakteristik individu, kepribadian, dan tingkat ketahanan stres, sedangkan faktor eksternal mencakup beban kerja, hubungan antar rekan, gaya kepemimpinan, dan kondisi organisasi.

Turnover intention

Turnover intention adalah keinginan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yaitu kesadaran dan niat yang disengaja untuk meninggalkan organisasi (Rizka Wahyu Budiarti, 2024). Menurut (Maulidah et al., 2022) *turnover intention* merupakan sikap seseorang yang ingin mengganti atau meninggalkan organisasi atau perusahaan yang sulit dihadapi.



Senada dengan itu (Maulidah et al., 2022) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah perasaan seseorang yang ingin mengganti atau meninggalkan organisasi atau perusahaan yang sulit untuk ditinggalkan.

Jemina & Santosa (2025) juga menegaskan bahwa, *turnover intention* adalah tanda awal bahwa karyawan ingin berpindah kerja, yang secara langsung bisa memengaruhi produktivitas perusahaan, biaya mencari karyawan baru, dan kestabilan tim kerja. Bagi perusahaan, mempertahankan karyawan yang berkualitas merupakan hal yang sangat menantang, karena ada banyak faktor yang bisa membuat seseorang memutuskan untuk *resign* dari pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji Validitas adalah tingkat kesesuaian antara data sebenarnya yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Jadi, data dikatakan valid jika tidak ada perbedaan antara data yang dilaporkan dan data sebenarnya yang terjadi.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 21.0 for windows (Statistical Package for the Social Sciences)*, Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected item - Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan bersamaan terhadap semua pernyataan dengan menggunakan metode *splithalf*. Hasilnya dapat dilihat melalui nilai korelasi *Guttman splithalf correlation*. Hasil penelitian dianggap reliabel jika terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2022).

Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria jika nilai korelasi mencapai 0,6 atau lebih tinggi, maka item tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik. Namun, bila nilai korelasi di bawah 0,6, maka item tersebut dianggap kurang reliabel.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda melibatkan lebih dari satu variabel bebas dalam sebuah penelitian. Model analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara setiap variabel bebas dengan variabel terikat secara terpisah dan juga secara bersamaan. Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk memperkirakan bagaimana kondisi variabel terikat berubah, apakah naik atau turun, bila nilai dari dua atau lebih variabel bebas berubah (Sugiyono, 2020:153).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya pengaruh variasi X_1 dan X_2 terhadap variasi Y , digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 memiliki rentang dari 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin tinggi nilai R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil regresi tersebut. Semakin mendekati 0, semakin tidak mampu variabel-variabel tersebut menjelaskan variabel yang dianalisis. yang dihitung dengan rumus berikut:

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linier ini diperoleh dari hasil kuesioner tentang masing-masing variabel tersebut untuk mengubah data kualitatif, hasil kuesioner menjadi data kuantitatif yang dibutuhkan dalam analisis regresi linear tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa baik suatu alat pengukur mampu mengukur hal yang ingin diukur. Sebuah kuesioner disebut valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang bisa diukur. Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26.00* teknik pengujian yang digunakan korelasi *Corrected Item- Total Correlation*. Adapun hasil uji validitas dari indikator-indikator penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item pertanyaan	R-Tabel	R-hitung	keterangan
Beban Kerja (X1)				
1	X1.1	0.294	0.791	Valid
2	X1.2	0.294	0.907	Valid
3	X1.3	0.294	0.898	Valid
4	X1.4	0.294	0.888	Valid
5	X1.5	0.294	0.889	Valid
6	X1.6	0.294	0.909	Valid
7	X1.7	0.294	0.839	Valid
8	X1.8	0.294	0.891	Valid
Stres Kerja (X2)				
1	X2.1	0.294	0.686	Valid
2	X2.2	0.294	0.904	Valid
3	X2.3	0.294	0.860	Valid
4	X2.4	0.294	0.822	Valid
5	X2.5	0.294	0.874	Valid
6	X2.6	0.294	0.885	Valid
7	X2.7	0.294	0.550	Valid
8	X2.8	0.294	0.693	Valid
Turnover Intention (Y)				
1	Y.1	0.294	0.863	Valid
2	Y.2	0.294	0.739	Valid
3	Y.3	0.294	0.938	Valid
4	Y.4	0.294	0.822	Valid
5	Y.5	0.294	0.918	Valid
6	Y.6	0.294	0.884	Valid

Berdasarkan tabel 5 di atas, semua 22 item pertanyaan yang diajukan memiliki tingkat kevalidan sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian ini. Semua indikator memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jadi, semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid dan bisa dipakai sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Beban Kerja	0.956	Realibel
2	Stres Kerja	0.913	Realibel
3	<i>Turnover intention</i>	0.929	Realibel

Sumber : output SPSS versi 26.0, 2025

Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(constant)	2.672	1.245		2.147	.038
x1	.657	.097	.923	6.801	.000
x2	.022	.109	.027	.202	.841

a. Dependent Variable: yy1

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.894	1.492

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

Tabel 5. Hasil Uji Partial (t)

coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(constant)	2.672	1.245		2.147	.038
x1	.657	.097	.923	6.801	.000
x2	.022	.109	.027	.202	.841

a. Dependent Variable: yy1

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan variabel dependen (Y). jika variabel independen memiliki simultan dengan variabel dependennya. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	833.101	2	416.551	187.16	.000 ^b
Residual Total	93.477	42	2.226	0	
	926.578	44			

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

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

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sindo Bintangmas Energi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar 6,801 > ttabel 2,016 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,657 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,657 satuan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Kondisi ini menggambarkan bahwa karyawan di PT. Sindo Bintangmas Energi memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang tinggi. Kondisi ini menggambarkan bahwa karyawan di PT. Sindo Bintangmas Energi memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Yuliana (2023) dalam Jurnal Ilmu Sosial dan Manajemen Universitas Pamulang, yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat beban kerja tinggi cenderung mengalami tekanan fisik dan mental yang mendorong mereka untuk berpikir keluar dari pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang perlu dikelola oleh perusahaan untuk menekan tingkat turnover karyawan, terutama dengan memperhatikan pembagian tugas yang proporsional dan memberikan waktu istirahat yang memadai.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sindo Bintangmas Energi

Berdasarkan hasil analisis, variabel Stres Kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar $0,202 < t_{tabel} 2,018$ dengan nilai signifikansi $0,841 > 0,05$, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar $0,022$ menunjukkan arah hubungan positif, namun pengaruhnya sangat kecil dan tidak signifikan. Artinya, peningkatan stres kerja yang dialami karyawan tidak secara langsung menyebabkan meningkatnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan di PT. Sindo Bintangmas Energi. Hal ini dapat terjadi karena meskipun karyawan mengalami stres kerja, mereka mungkin masih memiliki motivasi yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, atau faktor ekonomi yang membuat mereka tetap bertahan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharyono dan Wibowo (2023) dalam Jurnal *Economina Universitas 45 Mataram*, yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah. Namun perbedaan hasil ini bisa disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden dan lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, stres kerja mungkin sudah menjadi hal yang wajar dan telah dikelola dengan baik oleh organisasi, sehingga dampaknya terhadap turnover turnover tidak terlihat signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi niat berpindah pada karyawan dalam penelitian ini. Faktor lain seperti motivasi, hubungan kerja, dan ketersediaan kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari pekerjaannya.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sindo Bintangmas Energi

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Nilai F hitung sebesar $187,160 > F_{tabel} 3,22$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,899$ berarti $89,9\%$ variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel beban kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya $10,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Retno, Setiawan, dan Wijayanti (2022) dalam Jurnal *Dinamika Sosial dan Bisnis Universitas Semarang*, yang menyimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap niat berpindah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan: $Y = 2,672 + 0,657X_1 + 0,022X_2 + 1,245$. Persamaan tersebut menunjukkan arah regresi yang positif, artinya variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) memiliki arah hubungan yang sejalan dengan variabel *Turnover intention* (Y). Dengan demikian, peningkatan pada variabel beban kerja dan stres kerja cenderung diikuti dengan peningkatan *turnover intention* karyawan, meskipun pengaruh stres kerja tidak signifikan secara statistik.
2. Koefisien Determinasi (R^2) Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23.0, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,899$. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover intention* (Y) sebesar $89,9\%$, sedangkan sisanya $10,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil Uji t dan Uji F Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) dengan nilai t hitung $6,801 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan variabel Stres Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $0,202 < t_{tabel} 2,018$ dan signifikansi $0,841 > 0,05$. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas (Beban Kerja dan Stres Kerja) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*, dengan nilai F hitung $187,160 > F_{tabel} 3,22$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.



Saran

1. Bagi PT. Sindo Bintangmas Energi Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Sindo Bintang Mas Energi, dapat disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan pengelolaan beban kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap meningkatnya turnover intention, sehingga perusahaan perlu menyesuaikan jumlah pekerjaan dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. Pengaturan sistem kerja yang lebih efisien, pembagian tugas yang jelas, serta pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan agar potensi stres kerja dapat diminimalkan meskipun tidak terbukti berpengaruh signifikan dalam penelitian ini.
2. Bagi Peneliti Lainnya Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji turnover intention di PT Sindo Bintang Mas Energi atau perusahaan sejenis, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, serta gaya kepemimpinan. Hal ini karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sementara beban kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan. Dengan demikian, kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar serta mencakup berbagai bagian atau divisi di PT Sindo Bintang Mas Energi, agar hasil yang diperoleh lebih representatif terhadap kondisi perusahaan secara keseluruhan. Penelitian juga dapat dilakukan dengan pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk menggali lebih dalam persepsi dan alasan karyawan terkait beban kerja serta faktor lain yang memicu niat keluar. Apabila memungkinkan, studi komparatif dengan perusahaan lain di sektor energi atau manufaktur juga dapat dilakukan untuk melihat apakah pengaruh beban kerja terhadap turnover intention merupakan karakteristik khusus PT Sindo Bintang Mas Energi atau fenomena umum di industri serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mm., Hariyati, T., Yudestia Pratiwi, M., & Afifah. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. Dalam Jurnal Pendidikan.2022 (Vol. 2, Edisi 2).
- Asrulla, A. (2023). Populasi Dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) Dalam Pendekatan Praktis. <https://www.researchgate.net/publication/386875018>
- Dennisloriza Grey Setyayu Putri yang brilian. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Mixing Brilliant Dennisloriza Grey Setyayu Putri Umi Anugerah Izzati.
- Dhea Wulandari, Kardinah Indrianna Meutia, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pada Pt. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>
- Dian Pratiwi, I., Hasyim, & Supriyanto. (2023). Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Telenursing (Joting)*, 5(2). <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.7600>
- Eni Mahawati, I.Y. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Habibullah Al Haj Al Haddad, Ahmad Soleh, & Yudi Irawan. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna.
- Hida, V.Y., Fanggidae, R.P.C., Riwu, Y.F., Nursiani, N.P., & Manajemen, P. (N.D.). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Borneo Bakery Di Kupang Koresponden : A).
- I Komang Budiasa. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada.
- Jemina, KI, & Santosa, A. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Di Provinsi Bali.
- Kurniati, A., Dewi, D., & Simbolon, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitemen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Energi Indoil.
- Leni Corita, & Cahya Susena, K. (2023). Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Dirumah Sakit Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Skripsi Skripsi, Universitas Dehasen Bengkulu.

- Lestari, Y., Yustini, T., Halin, H., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pt. Karyawan Tirta Osmosis. 11(3), 1981–1990. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V11i3.4239>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D.C. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rsu “Abc” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/Jakman.V3i2.611>
- Muaja, FG, Trang, I., & Lumintang, GG (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Afektif Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Afektif Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado. *Dalam 714 Jurnal Emba (Vol.9, Edisi 1)*.
- Pistariasih, N.P.E., & Adnyani, I.G.A.D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention . *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 297. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2022.V11.I02.P05>
- Pitri Nainggolan, N. (N.D.). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Turnover Karyawan Pada Pt Bintang Sejahtera Batam Group.
- Rahdiana, N., Hakim, A., & Sukarman. (2021). Pengukuran Beban Kerja Mental Bagian Marketing Pt. Pindo Deli Di Masa Covid-19 Dengan Metode Nasa Tlx. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 23(1), 9–21. <https://doi.org/10.32734/Jsti.V23i1.4873>
- Rismawati, R., Saputra, M.N., Miftahudin, A., & Pratama, D.A. (2025). Penerapan Teori Organisasi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kompetensi Karyawan Pt Bank Bni. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 10. <https://doi.org/10.53697/Emak.V6i3.2625>
- Salsa Bela Rahmi, Hardani Widhiastuti, & Rusmalia Dewi. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. X. Al-Kharaj: *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(6). <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V7i6.7430>
- Samsudin, A., Prabowo, B., Gunawan, M.S., Syerli, D., Rahmawati, I., Setyawan,