



Pengaruh Jam Kerja Lembur dan Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada PT Sahabat Unggul International di Kabupaten Semarang

Oktavia Ai Nur Kamaliya¹, Y Sutomo²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Institusi Teknologi dan Bisnis Semarang, Indonesia

Email: oktaviaainurkamaliya1006@email.com, yohansutomo@gmail.com

*Penulis Korespondensi: oktaviaainurkamaliya1006@email.com

Abstract. *This study aims to understand how employee overtime hours affect employee turnover and how work stress influences employee retention rates at PT Sahabat Unggul International in 2026. Utilizing a quantitative methodology with a simple random sampling technique, 90 respondents were selected from the active employee population. Employee turnover data were obtained from HRD reports over a one-year period, while work stress and overtime data were collected through questionnaires and subsequently analyzed using multiple linear regression aided by SPSS version 25 software. The results demonstrated that employee turnover is positively and significantly influenced by work stress and overtime hours both simultaneously and partially, with an F-value of 17.386 and a significance level of 0.000. With an Adjusted R-squared value of 0.269, the work stress and overtime variables contributed 26.9% to the variance in employee turnover, while the remaining 73.1% was influenced by other factors outside the model. These findings can serve as a benchmark for corporate management in managing overtime hours and work stress to suppress employee turnover rates.*

Keywords: *Employee Turnover; Multiple Linear Regression; Overtime Hours; Quantitative Approach; Work Stress.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana jam lembur karyawan memengaruhi pergantian karyawan (*turnover*) serta bagaimana stres di tempat kerja memengaruhi tingkat retensi karyawan di PT Sahabat Unggul International pada tahun 2026. Menggunakan metodologi kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*), sebanyak 90 responden dipilih dari populasi karyawan aktif. Data pergantian karyawan diperoleh dari laporan HRD selama periode satu tahun, sedangkan data stres kerja dan jam lembur dikumpulkan melalui kuesioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pergantian karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja dan jam lembur secara simultan maupun parsial, dengan nilai F sebesar 17,386 dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan nilai Adjusted R-squared sebesar 0,269, ditemukan bahwa stres kerja dan jam lembur berkontribusi sebesar 26,9% terhadap varians pergantian karyawan, sementara 73,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Temuan ini dapat dijadikan tolok ukur bagi manajemen perusahaan dalam mengelola jam lembur dan stres kerja guna menekan tingkat pergantian karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja Lembur; Kuantitatif; Pengunduran Diri Pegawai; Regresi Linier Berganda; Stres Kerja

1. LATAR BELAKANG

Persaingan dunia kerja yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional agar mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah menetapkan target kerja yang tinggi dan menerapkan jam kerja lembur untuk memenuhi tuntutan operasional. Namun, penerapan lembur yang tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan tekanan kerja dan memicu stres. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa jam kerja lembur dan stres kerja memiliki keterkaitan dengan *turnover* karyawan.

Stres di tempat kerja terjadi ketika bakat, waktu, dan sumber daya yang dimiliki karyawan tidak memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Jika stres kerja terjadi secara terus-menerus, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan, serta semangat kerja dan kebahagiaan mereka dalam bekerja. Kondisi ini juga dapat memengaruhi tingkat pergantian karyawan atau kemungkinan pekerja mengundurkan diri dari posisinya seiring berjalannya waktu. Upaya untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat pergantian staf harus memprioritaskan pengelolaan stres kerja serta kesejahteraan karyawan. (Fadilah dkk., 2024).

Fenomena *turnover* juga menjadi perhatian pada PT Sahabat Unggul International. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian *Human Resource Department* (HRD), tingkat *turnover* karyawan selama satu tahun menunjukkan adanya fluktuasi, dengan tingkat *turnover* yang relatif lebih tinggi dan terkonsentrasi pada tiga bulan tertentu. Selain itu, berdasarkan observasi awal, terdapat kecenderungan meningkatnya jumlah karyawan yang mengundurkan diri dalam satu tahun terakhir. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan frekuensi lembur yang cukup tinggi dan beban kerja yang berat. Dalam aktivitas operasionalnya, karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target dalam waktu yang telah ditentukan sehingga pada kondisi tertentu harus bekerja melebihi jam kerja normal. Keadaan tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan dan tekanan kerja yang dapat memengaruhi pilihan pekerja terkait status pekerjaan.

Hilangnya tenaga kerja terampil, kesulitan dalam menjaga konsistensi dan efisiensi organisasi, serta tingginya biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru hanyalah beberapa dampak negatif yang dapat timbul akibat tingginya tingkat pergantian karyawan. Oleh karena itu, *turnover* perlu menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya ketika terdapat kondisi kerja yang berpotensi meningkatkan tekanan dan beban kerja karyawan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya hubungan antara jam kerja lembur, stres kerja, dan *turnover* karyawan. Namun, penelitian sebelumnya dilakukan pada konteks perusahaan yang berbeda sehingga masih terdapat peluang untuk menguji hubungan tersebut pada lingkungan kerja PT Sahabat Unggul International. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara pergantian karyawan (*turnover*) dengan dampak—baik secara individual maupun gabungan—dari stres kerja dan kerja lembur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan studi Manajemen Sumber Daya Manusia serta memberikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya

mempertahankan karyawan melalui pengelolaan jam kerja, beban kerja, dan stres yang lebih baik.

Tabel 1. Jumlah *Turnover* Karyawan Tahun 2025

No.	Bulan	Jumlah Keluar	Jumlah Masuk	Total Karyawan
1	Januari	40	23	1.069
2	Februari	35	11	1.045
3	Maret	27	33	1.051
4	April	28	101	1.124
5	Mei	369	202	957
6	Juni	132	223	1.048
7	Juli	80	114	1.082
8	Agustus	110	74	1.046
9	September	149	127	1.024
10	Oktober	135	77	966
11	November	141	22	847
12	Desember	90	26	783
Total		1.336	1.033	

(Sumber : Data Primer diolah, 2026)

Berdasarkan data *turnover* karyawan yang diperoleh dari laporan HRD PT Sahabat Unggul International selama satu tahun, diketahui bahwa tingkat *turnover* terjadi secara tidak merata pada setiap bulan. Peningkatan *turnover* yang relatif tinggi terlihat pada periode 3 bulan September, Oktober, November di tahun 2025 cukup tinggi.

2. KAJIAN TEORITIS

Jam Kerja Lembur

Menurut Hasibuan (2019), pekerja meluangkan waktu setiap hari atau setiap minggu untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang ditetapkan perusahaan. Kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dan fokus dapat terganggu akibat jam kerja yang panjang tanpa jeda istirahat yang memadai (Robbins & Judge, 2017). Jam kerja karyawan merupakan waktu yang dihabiskan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, biasanya secara harian atau mingguan. Ketika seorang karyawan bekerja melebihi jumlah jam yang ditetapkan oleh peraturan perusahaan, hal ini disebut sebagai kerja lembur dalam konteks kinerja karyawan (Anjani & Mulyana, 2024). Menurut Hasibuan (2019), pekerja meluangkan waktu setiap hari atau setiap minggu untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang ditetapkan perusahaan. Jam kerja lembur adalah tambahan waktu kerja yang melebihi jam kerja standar, dan hal ini diatur dengan ketat dalam berbagai peraturan ketenagakerjaan baik di tingkat internasional maupun nasional (Pemerintah Republik Indonesia, 2021). Di sisi lain, Primaturi (2022) menguraikan bahwa jam lembur bisa berupa waktu kerja yang diwajibkan, bersifat sukarela, berada dalam tekanan, diperpanjang, atau dilakukan pada hari libur, yang

mencakup lembur yang dibayar serta yang tidak dibayar, serta variasi lama jam lembur yang bisa berbeda setiap minggunya.

Stres Kerja

Ketika pekerja merasa kewalahan oleh tuntutan pekerjaan mereka, mereka mungkin mengalami stres kerja (Muslim, 2021). Menurut Danang Sunyoto (2017), setiap individu memiliki kapasitas unik dalam menghadapi besaran, jenis, intensitas, dan durasi stres yang mereka alami di tempat kerja. Orang cenderung lebih terbuka saat membicarakan ketegangan dibandingkan stres. Stres kerja dapat muncul ketika seseorang dihadapkan pada berbagai kemungkinan, tuntutan, atau sumber daya yang relevan dengan keinginannya, namun hasilnya dipandang sebagai sesuatu yang tidak pasti sekaligus krusial (Robbins & Judge, 2017).

Turnover Karyawan

Pergantian karyawan merupakan hal yang merugikan bagi bisnis apa pun, menurut Ridlo (2012). Sejalan dengan pandangan tersebut, Mathis (2016) mendefinisikan pergantian karyawan sebagai proses di mana organisasi harus menggantikan personel yang keluar. Berdasarkan hal tersebut, penulis penelitian ini mengadopsi definisi pergantian karyawan yang dikemukakan oleh Mathis dkk. (2011), yang menggambarkan sebagai tindakan meninggalkan organisasi dan digantikan oleh orang lain. Rasa tidak nyaman, baik secara fisik maupun emosional, di tempat kerja merupakan faktor pendorong umum yang membuat karyawan mencari pekerjaan di tempat lain.

3. METODE PENELITIAN

Seluruh 800 karyawan PT Sahabat Unggul International merupakan populasi dalam analisis kuantitatif ini. Untuk memastikan setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* (pengambilan sampel acak sederhana). Ukuran sampel dibulatkan menjadi 89 responden—berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan margin kesalahan 10% yang menghasilkan angka 88,89. Pelaksanaan penelitian ini dipermudah dengan menetapkan ukuran sampel akhir sebanyak 90 karyawan aktif.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer maupun sekunder. Data primer diperoleh melalui survei yang disebarkan kepada partisipan dan wawancara mendalam dengan staf terpilih; sedangkan data sekunder berasal dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, tesis, serta dokumen dan laporan bisnis yang relevan. Untuk mengukur persepsi responden terhadap faktor-faktor yang diteliti, survei ini menggunakan skala Likert.

Data penelitian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25 untuk mengetahui pengaruh Jam Kerja Lembur (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover* Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$. Hasil uji-t untuk pengaruh parsial, uji-F untuk pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (*Adjusted R-squared*) untuk menilai sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen memberikan dukungan tambahan bagi penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini kami sajikan hasil penelitian yang mengamati bagaimana karyawan PT Sahabat Unggul International terdampak oleh stres kerja dan jam kerja tambahan. Pembahasan meliputi proses pengumpulan data, karakteristik responden, hasil pengujian instrumen penelitian, hasil uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis secara parsial dan bersama-sama. Selain itu, bagian ini juga membahas interpretasi hasil penelitian dan implikasinya bagi pengelolaan sumber daya manusia di PT Sahabat Unggul International.

Deskripsi Identitas Responden

Berdasarkan karakteristik responden, kita dapat melihat gambaran mengenai 90 orang yang menjadi sampel penelitian ini. Rincian jenis kelamin responden adalah sebagai berikut: 58 perempuan (atau 64,4% dari total) dan 32 laki-laki (atau 35,6% dari total). Distribusi usia responden adalah: 58 orang (64,4% dari total) berada dalam rentang usia 20–39 tahun, 18 orang dalam rentang usia 18–19 tahun, 12 orang dalam rentang usia 40–49 tahun, dan 2 orang berusia 50 tahun ke atas. Mengenai tingkat pendidikan, 15,7% responden memiliki gelar sarjana (S1), 62,2% lulusan SMA/SMK, 18,9% lulusan SMP, dan 2,2% lulusan SD. Masa kerja yang paling umum adalah antara 0 hingga 3 tahun ($n=60$; 66,7%), diikuti oleh rentang 4 hingga 10 tahun ($n=23$; 25,6%), dan terakhir lebih dari 10 tahun ($n=7$; 7,8%). Kelompok terbesar dari responden ini terdiri dari perempuan berusia 20–39 tahun yang merupakan lulusan SMA atau SMK dan memiliki pengalaman kerja antara nol hingga tiga tahun.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan pengukuran yang telah dilakukan sah atau valid. Kuisioner dianggap valid jika pernyataan atau pertanyaan hasilnya dapat memberikan hal yang diukur oleh kuisioner tersebut. Menurut sugiyono (2018), uji validitas menentukan apakah pernyataan atau pertanyaan kuisioner telah akurat dalam mengukur hasil yang

diharapkan. Nilai r yang telah ditentukan dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan uji validitas, nilai r valid jika tingkat signifikansinya $< 0,10$.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Jam Kerja Lembur (X1)	X1.1	0.661	0.174489	0,000	Valid
	X1.2	0.746	0.174489	0,000	Valid
	X1.3	0.433	0.174489	0,000	Valid
	X1.4	0.632	0.174489	0,000	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.492	0.174489	0,000	Valid
	X2.2	0.714	0.174489	0,000	Valid
	X2.3	0.643	0.174489	0,000	Valid
	X2.4	0.688	0.174489	0,000	Valid
	X2.5	0.643	0.174489	0,000	Valid
	X2.6	0.474	0.174489	0,000	Valid
	X2.7	0.508	0.174489	0,000	Valid
	X2.8	0.574	0.174489	0,000	Valid
Turnover Karyawan (Y)	Y.1	0.616	0.174489	0,000	Valid
	Y.2	0.742	0.174489	0,000	Valid
	Y.3	0.526	0.174489	0,000	Valid
	Y.4	0.472	0.174489	0,000	Valid

(Sumber : Data Primer Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian validitas kepada 90 responden, penulis menemukan bahwa semua pertanyaan tentang Jam Lembur (X^1), Stres Kerja (X^2), dan *Turnover* Karyawan (Y) terbukti benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk Jam Lembur, angka yang diperoleh berkisar antara 0,433 sampai 0,746. Sementara itu, untuk Stres Kerja, angkanya berada di antara 0,474 hingga 0,714, dan untuk *Turnover* Karyawan, angkanya adalah 0,472 sampai 0,742. Semua angka ini lebih besar daripada angka pembanding yaitu 0,174, dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,10$. Ini berarti setiap pertanyaan dalam kuesioner ini berhasil mengukur hal yang diteliti dengan baik, sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), uji reabilitas ini merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang konstruk. Jika respons terhadap kuisisioner konstan atau stabil, maka kuisisioner tersebut dianggap dapat diandalkan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistic		N of Items	Keterangan
	Cronbach's Alpha			
Jam Kerja Lembur (X1)	0.732		4	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.744		8	Reliabel
Turnover Karyawan (Y)	0.700		4	Reliabel

(Sumber : Data Primer Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai sebesar 0,732 untuk variabel Jam Kerja Lembur (X1), 0,744 untuk Stres Kerja (X2), dan 0,700 untuk Turnover Karyawan (Y). Dengan tingkat reliabilitas 0,70, seluruh nilai tersebut tergolong memuaskan. Butir-butir pernyataan

untuk ketiga variabel tersebut dianggap reliabel karena secara konsisten memberikan hasil pengukuran yang akurat dan layak digunakan dalam kajian ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Arikunto (2020), regresi linear berganda adalah metode yang tepat untuk mengkaji korelasi antara sejumlah variabel independen dan satu variabel dependen. Dalam penelitian regresi linear berganda ini, perhitungan statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Tabel 4. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.466	1.402		3.186	0.002
Jam Kerja Lembur	0.142	0.073	0.179	1.947	0.055
Stres Kerja	0.227	0.044	0.474	5.156	0.000

(Sumber : Data Primer Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh $Y = 4,466 + 0,142X^1 + 0,227X^2 + e$. Nilai konstanta sebesar 4,466 itu artinya, kalau jam kerja lembur dan tingkat stres di tempat kerja tidak mengalami perubahan, maka angka keluarnya karyawan itu 4,466. Koefisien regresi Jam Kerja Lembur sebesar 0,142 menunjukkan jika hubungannya itu positif, jadi makin banyak jam kerja lembur, kemungkinan besar angka keluarnya karyawan juga makin naik. Sementara itu, koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0,227 juga menunjukkan hubungan positif, jadi makin tinggi tingkat stres kerja, makin besar juga kemungkinan karyawan keluar. Berdasarkan nilai koefisien tersebut, stres kerja punya angka yang lebih besar daripada jam kerja lembur. Artinya, di penelitian ini, kenaikan tingkat stres kerja itu lebih berpengaruh ke angka keluarnya karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F, Uji Koefisien Determinasi (R^2 Square), dan Uji T)

Untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak, digunakan uji F (ANOVA).. Menurut Priyatno (2014).

Tabel 5. Hasil Pengujian F (Anova)

ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	115.453	2	57.727	17.368	0.000 ^b
Residual	289.169	87	3.324		
Total	404.622	89			

(Sumber : Data Primer Diolah, 2026)

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan ambang batas signifikansi 10% ($\alpha = 0,10$) berdasarkan hasil uji-F. Nilai signifikansi di bawah 0,10 menunjukkan bahwa variabel

independen memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen, sesuai dengan ketentuan pengujian. Dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,10$), hasil ANOVA menunjukkan nilai-F sebesar 17,386. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak. Pergantian karyawan dipengaruhi secara signifikan baik oleh stres kerja maupun jam lembur. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kedua variabel tersebut, semakin besar pula kecenderungan terjadinya pergantian karyawan, karena data menunjukkan bahwa perubahan dalam pergantian karyawan berkaitan dengan kombinasi antara jam lembur dan stres kerja.

Hasil Pengujian R^2 Square

Salah satu cara untuk memeriksa apakah suatu model menggambarkan variabel dependen secara memadai adalah melalui uji koefisien determinasi. Anda dapat memperoleh nilai koefisien determinasi pada tabel *Model Summary* dengan melihat nilai R-squared. Tabel berikut menampilkan hasil pengujian tersebut.

Tabel 6. Hasil Pengujian R^2 Square

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R ² Square	Std. Error of the Estimate
.534 ^a	0.285	0.269	1.823

(Sumber : Data Primer Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai R^2 square sebesar 0,269 maka diperoleh kesimpulan bahwa besarnya variasi perubahan variabel independen (Jam Kerja Lembur dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (*Turnover* Karyawan) sebesar 26,9%. Sedangkan sisanya 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Nilai R^2 Square menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup terhadap *Turnover* Karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat proporsi yang lebih besar dari variasi *Turnover* Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil Pengujian T (Test)

Pada intinya, uji-t memperjelas seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh satu variabel independen. Perbandingan yang didasarkan pada karya Imam Ghozali (2021) akan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis dapat diterima jika signifikansinya lebih kecil dari 0,10.

Tabel 7. Hasil Pengujian T (Test)

	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
(Constant)	4.466	1.402		3.186	0.002
Jam Kerja Lembur	0.142	0.073	0.179	1.947	0.055
Stres Kerja	0.227	0.044	0.474	5.156	0.000

(Sumber : Data Primer Diolah, 2026)

Nilai tabel-t untuk $n = 87$ dan $\alpha = 0,10$ adalah 1,662, sebagaimana terlihat pada tabel di atas. Berikut adalah persyaratan pengujian tersebut jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,10$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan demikian,

H1 : Terkait dengan pergantian karyawan, variabel jam lembur merupakan faktor yang cukup penting. Hasil uji-t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,055 ($< 0,10$), sehingga H_{a1} diterima dan H_0 ditolak..

H2 : Perputaran karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja. Hasil uji-t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,10$), yang berujung pada diterimanya H_{a2} dan ditolaknya H_0 .

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Mengingat temuan dari penyelidikan yang telah dilakukan, kita bisa menyimpulkan bahwa jam kerja lembur dan stres yang dialami karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pergantian karyawan di PT Sahabat Unggul International. Ini menunjukkan bahwa jika karyawan bekerja lembur lebih banyak dan merasa stres, kemungkinan mereka untuk berpindah kerja juga akan meningkat. Dengan hasil ini, perusahaan sebaiknya mengelola jam kerja lembur dan beban kerja dengan lebih baik agar bisa mengurangi tekanan pada karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan karena hanya melihat dua faktor saja, yaitu jam kerja lembur dan stres, dengan nilai R^2 Square sebesar 26,9%. Artinya, 73,1% dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti. Jadi, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan faktor lainnya seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan *work-life balance*. Di samping itu, cara pengumpulan data yang dilakukan dengan manual, waktu yang terbatas untuk mengisi kuesioner saat istirahat, dan kekurangan alat tulis membuat penyebaran kuesioner dilakukan perlahan-lahan dan ada beberapa data yang tidak lengkap. Penelitian berikutnya diharapkan menggunakan cara pengumpulan data yang lebih baik agar bisa mendapatkan data yang lebih komprehensif dan maksimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis merasa berterimakasih kepada PT Sahabat Unggul International karena mereka sudah mengizinkan dan memberi kesempatan penulis untuk melakukan penelitian ini. PT Sahabat Unggul International juga bersedia memberikan informasi dan data yang butuhkan selama penelitian berlangsung. Selain itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing Institut Teknologi dan Bisnis Semarang (ITB Semarang) dan semua orang yang sudah memberi petunjuk, dukungan, serta bantuan agar skripsi ini bisa selesai dengan baik. Selain itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang sudah bersedia mengisi kuesioner. Partisipasi yang diberikan sangat membantu penelitian agar bisa berjalan lancar. Artikel ini merupakan bagian dari tugas akhir skripsi penulis, yang membahas tentang bagaimana jam kerja lembur dan stres di tempat kerja memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari PT Sahabat Unggul International.

DAFTAR REFERENSI

- Afiani, I. L., & Widawati, L. 2025. Pengaruh Work Stress Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z. *Bandung Conference Series : Psychology Science*, 5(2), 1123–1132. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v5i2.18897>.
- Afilia, B. R., Basid, A., Santoso, R. B., & Pradono, N. S. 2023. Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekar KC Semarang Utara. *Jurnal Ekonomika, Bisnis dan Teknologi (EBISTEK)*, 6(1), 1–9.
- Andrian, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., & Dewi, I. C. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1, 1-216.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arnas, Y., Wibowo, S. N., & Maemunah, S. 2024. The Effect Of Workload and Job Stress On Employee Turnover Intention. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 8(1).
- Balqis, R. 2024. The Effect Of Overtime Working Hours On Stress Levels And Work Fatigue and Its Impact On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Tanjung. 1(1), 120–126. <https://doi.org/10.33830/iscebe.v1i1.4420>.
- Budiarti, R. W. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Di Instansi Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(4), 310–328.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. 2021. Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>.

- Cahyani, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Management PT. Sahabat Unggul International. Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman (GUPPI).
- Darwis, M., Wulandari, A., & Arhas, S. H. 2025. Work Stress In Employees Of The Gowa Regency Transportation Office. *Journal of Social Sciences and Economic*, 111–119. <https://doi.org/10.70188/25cayz52>.
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. 2023. Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16-32.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2019. Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One Hundred Years Of Employee Turnover Theory and Research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>.
- Jacobs, C. 2024. Occupational stress and burnout. In *Burnout Syndrome-Characteristics and Interventions*. IntechOpen.
- Kapoor, P. 2024. The Role of Human Resource Manager and Work Stress Management in an Organization. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(2). <https://doi.org/10.52783/jier.v4i2.870>.
- Liana, L. 2009. Penggunaan MRA Dengan SPSS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating Terhadap Hubungan Antara Variabel Independen Dan Variabel Dependen. *Dinamik*, 14(2).
- Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2011. Human Resource Management (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nora, M. Y. D., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. 2024. Pengaruh overtime dan workload terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur). *Glory : Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 5(6), 609–616. <https://doi.org/10.70581/glory.v5i6>.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2021. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/Peraturan>.
- Primaturi, K. 2022. Pengaruh Overtime dan Workload Terhadap Turnover Intention dengan Job Stress Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan UD. Perkasa Raya Temanggung). Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Priyastama, R. 2020. The Book Of SPSS Analisis & Pengolahan Data. Yogyakarta : START UP.

- Priyatno, D. 2014. SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahmatia, C., & Rahman, A. S. 2025. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera Cabang Semanan Kota Tangerang. *JIIIC : Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 15526–15540. <https://jicnusantara.com/index.php/jjic>.
- Rajpurohit, S. 2024. Study on Turnover and Retention Strategies Identifying Causes and Implementing Solutions. *Interantional Journal Of Scientific Research In Engineering And Management*, 2(1), 12.
- Ramani, R., Haziri, A., Idrizi, S., Shaqiri, M., Kamberi, L., & Ibraimi, A. 2025. Statistical Tests for Dependent and Independent Solutions and Their Application. *Journal of Natural Sciences and Mathematics of UT*, 10(19-20), 419-423.
- Ridlo, I. A. 2012. Turn Over Karyawan "Kajian Literatur". Surabaya : Public Health Movement Publication.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins & Judge. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmah, S., Primasanti, Y., & Sutrisno, A. W. F. (2025). Pengaruh jam kerja lembur dan Leader Member Exchange (LMX) terhadap turnover intention karyawan departement finishing PT. Ungaran Sari Garments. *Venus: Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik*, 3(3), 252–264. <https://doi.org/10.61132/venus.v3i3.988>.
- Rosyad, M. 2023. Pengaruh Jam Kerja Lembur dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 145 – 158. <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSPS/article/view/18897>
- Safari, T., & Wahyudi. 2023. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 8(1), 67–76. <http://www.itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jbe33>.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 84(3).
- Syafaatun, O., & Yuliantini, T. 2023. The Effect of Work Stress, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 133. <https://doi.org/10.22441/jimb.v9i1.19657>.
- Thomas, H. R. 2002. Effects of scheduled overtime on labor productivity. *Journal of Construction Engineering and Management*.
- Wahyuni, I., Kurnianto, M., Hermawan, I., Saputra, M. R., & Nurrahman, D. 2025. Dampak perubahan terhadap jam kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(4), 10205–10213. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Wardanti, S.A., & Rahardjo, M. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 293-305. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmbk>.

- Widiyanto, Joko. 2012. SPSS For Windows. Surakarta : Badan Penerbit FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wijaya, F. M., Simamora, R. B., & Gurusinga, L. B. 2025. Pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Cipta Sarana Jaya Abadi. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 5(4), 797–809. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v5i4.7953>.
- Yuliyanti, I. D., Yulianto, H., & Wicaksono, D. A. 2024. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan pabrik Ungaran Sari Garment Pringapus III Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains (JIESA)*, 5(1), 13–19. <http://www.itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jiesa>.
- Zafriarni, N., & Fitri, M. E. Y. 2025. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT. JNE Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 1(3), 832 – 842. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem>.
- Zahra, A., Lestari, W. A., Hasbi, N. F., Elzapritasari, N., & Rochma, I. (2025). Gambaran turnover intention pada karyawan di cv. reksa karya mandiri. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, 7(2). <https://doi.org/10.37776/jizp.v7i2.1715>.