



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Chong Qing Hot Pot PIM 3 Jakarta Selatan

Tsarwah Dara Saputri^{1*}, Nurlaela Eva Puji Lestari²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: darasarwah@gmail.com¹, nurlaela.nep@bsi.ac.id²

*Penulis Korespondensi: darasarwah@gmail.com

Abstract. *High employee turnover is one of the issues that can affect a company's operational effectiveness. Turnover intention refers to an employee's desire to leave the company due to various factors, including workload and job stress. This study aims to analyze the effect of workload and job stress on employees' turnover intention at Chong Qing Hot Pot PIM 3 Branch. This study employs a quantitative research method, using a questionnaire distributed to 30 employees of Chong Qing Hot Pot PIM 3 Branch. Using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 26, the data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2) test, the partial test (t-test), and the simultaneous test (F-test). The findings indicate that workload has no significant effect on turnover intention, with a significance level of 0.598 (>0.05), while job stress has a positive and significant effect on turnover intention, with a significance level of 0.032 (<0.05). Simultaneously, workload and job stress have a significant effect on turnover intention, with a significance level of 0.000 (<0.05). The Adjusted R Square value of 0.452 indicates that workload and job stress explain 45.2% of the variation in turnover intention, while the remaining 54.8% is explained by other factors not examined in this study.*

Keywords: Employee Turnover; Job Stress; Operational Effectiveness; Turnover Intention; Workload.

Abstrak. Tingginya tingkat *turnover* karyawan merupakan salah satu permasalahan yang dapat memengaruhi efektivitas operasional perusahaan. *Turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan akibat berbagai faktor, termasuk stres dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak stres di tempat kerja dan beban terhadap niat karyawan untuk keluar dari Chong Qing Hot Pot Cabang PIM 3. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan Chong Qing Hot Pot Cabang PIM 3. Dengan memanfaatkan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26, teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat untuk pindah kerja dengan tingkat signifikansi 0,032 ($<0,05$), sedangkan stres terkait pekerjaan memiliki dampak signifikan terhadap niat untuk pindah kerja dengan tingkat signifikansi 0,598 ($>0,05$). Secara bersamaan, stres terkait pekerjaan dan stres memiliki dampak signifikan terhadap niat untuk pindah kerja, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai R Kuadrat yang Disesuaikan sebesar 0,452 menunjukkan bahwa faktor-faktor terkait pekerjaan dan stres dapat menjelaskan 45,2% dari niat untuk pindah kerja, sedangkan faktor-faktor lain di luar penelitian ini memiliki dampak sebesar 54,8%.

Kata Kunci: Beban Kerja; Efektivitas Operasional; Stres Kerja; Turnover Karyawan; *Turnover Intention*.

1. LATAR BELAKANG

Persaingan antarperusahaan dan tuntutan pelayanan yang cepat dan berkualitas dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan karyawan. Kondisi tersebut dapat memunculkan berbagai permasalahan ketenagakerjaan, salah satunya *turnover intention*. Berdasarkan data Human Resources PT Makanan Minuman Pusat pada restoran Chong Qing Hot Pot PIM 3 Jakarta Selatan periode April–Juni 2026, dengan actual manning sekitar 30 karyawan, terdapat 5 karyawan yang keluar pada April, 5 karyawan pada Mei, dan meningkat menjadi 7 karyawan

pada Juni. Kondisi tersebut menunjukkan adanya pergerakan karyawan yang perlu diperhatikan.

Beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi turnover intention. Afifi et al. (2024) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Sementara itu, Ello et al. (2024) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang timbul akibat tuntutan pekerjaan maupun lingkungan organisasi. Beban kerja dan stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan kenyamanan bekerja, dan mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Zafriarni et al (2025), *turnover intention* merupakan niat atau kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Tingginya *turnover intention* dapat berdampak pada meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan serta mengganggu operasional perusahaan. Penelitian ini memiliki perbedaan pada objek penelitian, yaitu karyawan Chong Qing Hot Pot PIM 3 Jakarta Selatan yang bekerja dalam lingkungan pelayanan pelanggan secara langsung dengan tuntutan kerja yang tinggi. Selain itu, adanya peningkatan jumlah karyawan yang keluar selama April–Juni 2026 menjadi fenomena yang mendasari penelitian ini.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan Chong Qing Hot Pot PIM 3 Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban kerja merupakan segala sesuatu yang menyita waktu dan tenaga karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Ratnasari, 2024). Menurut Wardhana (2020), beban kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam memproses informasi dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan, sehingga dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Menurut Sony et al. (2025), dimensi beban kerja meliputi beban waktu, beban mental, dan beban tekanan psikologis. Sementara itu, indikator beban kerja menurut Indrayana dan Putra (2024) meliputi banyaknya pekerjaan, target pekerjaan, kebosanan, standar pekerjaan, dan kondisi pekerjaan.

Stres kerja merupakan kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja berupa perasaan tidak menyenangkan akibat ketegangan yang dapat memengaruhi kondisi psikologis maupun fisik (Dewi Sartika, 2023). Menurut Gusti (2018), stres merupakan reaksi negatif individu akibat tekanan berlebih yang disebabkan oleh tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu

banyak. Menurut Wicaksono et al. (2024), dimensi stres kerja meliputi gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Sementara itu, indikator stres kerja menurut Nisnony dan Rachmah (2026) meliputi tuntutan pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan sosial, dan lingkungan kerja.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela. Keinginan tersebut dapat muncul karena pertimbangan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik atau sesuai dengan harapan individu. Turnover intention juga mencerminkan kesadaran dan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi saat ini serta mencari peluang kerja di tempat lain (Putranti, 2024). Menurut Karmana et al. (2026), turnover dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu voluntary turnover dan involuntary turnover. Menurut Mobley dalam Rosdiani et al. (2026), dimensi turnover intention meliputi pemikiran untuk keluar, niat untuk keluar, dan niat mencari pekerjaan lain.

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y) karyawan Chong Qing Hot Pot PIM 3 Jakarta Selatan. Pengaruh tersebut diuji secara parsial maupun simultan.

Tabel 1. Hipotesis.

Kode	Hipotesis Penelitian
H1	H _{o1} : Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT Makanan Minuman Pusat
	H _{a1} : Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT Makanan Minuman Pusat
H2	H _{o2} : Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT Makanan Minuman Pusat.
	H _{a2} : Diduga stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT Makanan Minuman Pusat.
H3	H _{o3} : Beban kerja dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT Makanan Minuman Pusat
	H _{a3} : Diduga beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT Makanan Minuman Pusat

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y) karyawan Chong Qing Hot Pot PIM 3 Jakarta Selatan. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26.

Populasi merujuk pada seluruh kelompok atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi objek dalam penelitian. Populasi dapat terdiri atas individu, objek, kejadian, atau elemen lain yang relevan dengan penelitian (Asrulla et al., 2023).

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas seluruh karyawan PT Makanan Minuman Pusat yang bekerja di Chong Qing Hot Pot PIM 3 Jakarta Selatan, yaitu sebanyak 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 30 karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Variabel penelitian terdiri dari Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Instrumen penelitian telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Menurut Ghozali (2021), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta memperhatikan nilai signifikansi sebesar 0,05 (Wohon et al., 2022). Sementara itu, uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel (Prasmoro et al., 2022). Model penelitian menguji pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 2. Definisi Oprasional Variabel.

Variabel	Dimensi	Indikator Utama	Skala
Beban Kerja (X ¹)	Beban Waktu, Beban Mental, dan Beban Tekanan Psikologis	Banyaknya pekerjaan, Target kerja, Kebosanan, Standar pekerjaan, Kondisi pekerjaan	Likert
Stres Kerja (X ²)	Gejala fisik, Gejala psikologis, Gejala perilaku	Tuntutan Pekerjaan, Peran dalam Organisasi, Hubungan Sosial, Lingkungan Kerja	Likert
Turnover Intention (Y)	<i>Thoughts of Quitting, Intention to Quit, Intention to Search for Another Jo</i>	Adanya pemikiran untuk keluar dari organisasi (mempertimbangkan untuk berhenti), Bermaksud mencari pekerjaan di tempat lain, Berniat mengundurkan diri dari perusahaan.	Likert

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan Chong Qing Hot Pot Cabang PIM 3. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Data karakteristik responden tersebut disajikan berdasarkan hasil pengolahan data frekuensi dari kuesioner penelitian.

Tabel 3. Karakteristik Responden Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	14	46,7%
Laki – laki	16	53,3%
Total	30	100%

Sumber: Data kuesioner (2026).

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 16 responden atau sebesar 53,3% dari total responden.

Tabel 4. Karakteristik Responden Usia.

Usia	Frekuensi	Persentase
18 – 25 Tahun	20	66,7%
25 – 35 Tahun	8	26,7%
36 – 45 Tahun	2	6,7%
Total	30	100%

Sumber: Data kuesioner (2026).

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 18–25 tahun dengan jumlah 20 responden atau sebesar 66,7% dari total responden.

Tabel 5. Karakteristik Responden Lama Bekerja.

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	16	53,3%
1 – 3 Tahun	10	33,3%
4 – 6 Tahun	3	10%
> 6 tahun	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber: Data kuesioner (2026).

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja kurang dari 1 tahun dengan jumlah 16 responden atau sebesar 53,3% dari total responden.

Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Turnover Intention. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r hitung pada variabel Beban Kerja berada pada rentang 0,398–0,875, Stres Kerja sebesar 0,563–0,905, dan Turnover Intention sebesar 0,759–0,920. Seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,361, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,839 untuk Beban Kerja, 0,927 untuk Stres Kerja, dan 0,948 untuk Turnover Intention. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Ringkasan Uji Validitas dan Reliabilitas.

Variabel	Rentang r Hitung	r Tabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Beban Kerja	0,398 – 0,875	0,361	0,839	Valid dan Reliabel
Stres Kerja	0,563 – 0,905	0,361	0,927	Valid dan Reliabel
Turnover Intention	0,759 – 0,920	0,361	0,948	Valid dan Reliabel

Sumber: Data penelitian yang diolah (2026)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar $0,289 > 0,10$ dan VIF sebesar $3,465 < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji linearitas menunjukkan hubungan linear antara Beban Kerja (X1) dan Turnover Intention (Y) dengan nilai Linearity sebesar $0,001 < 0,05$ dan Deviation from Linearity sebesar $0,466 > 0,05$. Hubungan antara Stres Kerja (X2) dan Turnover Intention (Y) juga dinyatakan linear dengan nilai Linearity sebesar $0,000 < 0,05$ dan Deviation from Linearity sebesar $0,222 > 0,05$. Dengan demikian, seluruh uji asumsi yang dilakukan memenuhi kriteria.

Tabel 7. Ringkasan Uji Asumsi Klasik.

Pengujian	Hasil Utama	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirno = sig 0,200	$> 0,05$	Normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,289; VIF = 3,465	Tolerance $> 0,10$; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Titik scatterplot menyebar acak	Tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Linearitas X1-Y	Linearity 0,001; Deviation 0,466	$< 0,05$ dan $> 0,05$	Hubungan linier
Linearitas X2-Y	Linearity 0,000; Deviation 0,222	$< 0,05$ dan $> 0,05$	Hubungan linier

Sumber: Data penelitian yang diolah (2026)

Hasil Pengujian Hipotesis

Regresi Linear Berganda

Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 8,454 + 0,179X_1 + 0,613X_2$. Koefisien Beban Kerja sebesar 0,179 menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti peningkatan Beban Kerja akan diikuti peningkatan *Turnover Intention* dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien Stres Kerja sebesar 0,613 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan Stres Kerja akan meningkatkan skor *Turnover Intention* sebesar 0,613 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien beta terstandar Stres Kerja sebesar 0,581 lebih besar daripada Beban Kerja sebesar 0,137.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t Hitung	Sig.	Keputusan
Konstanta	8.454	5.528	-	1,529	0.138	-
Beban Kerja (X1)	0.179	0,335	0,137	0,533	0,598	H1 ditolak
Stres Kerja (X2)	0.613	0,270	0,581	2.268	0,032	H2 diterima

Sumber: Data penelitian yang diolah (2026)

Uji Parsial

Hasil uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki nilai signifikansi $0,598 > 0,05$, sehingga Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Sementara itu, Stres Kerja memiliki nilai signifikansi $0,032 < 0,05$, sehingga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Uji Simultan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,938 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan Chong Qing Hot Pot PIM 3 Jakarta Selatan.

Tabel 9. Uji F.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1081,123	2	540,561	12,938	0,000
Residual	1128,077	27	41,781	-	-
Total	2209,200	29	-	-	-

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Pindah Kerja

Hasil pengujian membuktikan bahwa Beban Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,598. Angka ini lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Niat Pindah Kerja. Akibatnya, hipotesis bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Niat Pindah Kerja ditolak.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bukanlah faktor terpenting dalam menentukan kesuksesan suatu bisnis. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang disediakan, sehingga ketidakpastian pekerjaan tidak menghalangi mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Pada penelitian ini, beban kerja tidak terbukti memengaruhi *turnover intention*. Hal tersebut dapat disebabkan karena karyawan telah memahami karakteristik pekerjaan di industri *food and beverage* yang memiliki ritme kerja cepat serta telah terbiasa menghadapi tuntutan pekerjaan selama jam operasional.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Pindah Kerja

Hasil Penelitian menunjukkan diperoleh nilai signifikansi variabel Stres Kerja sebesar 0,032. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* diterima.

Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Kondisi tersebut dapat terjadi karena tekanan pekerjaan, tuntutan kerja, serta beban psikologis yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hanifah & Halomoan, 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Niat Pindah Kerja

Berdasarkan hasil uji F, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y). Nilai Adjusted R² sebesar 0,452 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 45,2% variasi turnover intention, sedangkan 54,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ello dkk. (2024a), yang menunjukkan bahwa jam kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Chong Qing Hot Pot Cabang PIM 3. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan

kemampuan menjelaskan sebesar 45,2%, sementara 54,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk memperhatikan dan mengurangi stres kerja melalui lingkungan kerja yang nyaman, dukungan kepada karyawan, serta evaluasi pembagian tugas dan jadwal kerja. Karyawan diharapkan mampu mengelola stres melalui komunikasi yang baik dan pemanfaatan waktu istirahat secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan, serta menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Afifi, S. T., & Sawitr, N. N. (2024). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Global Cool.*
- Apriliawati, D., Sumantri, F., & Pratiwi, T. S. (2025). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention: Studi kasus PT Gunanusa Utama Fabricators. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 832–843.
- Asrulla, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Dewi Sartika, S. E., M. M. (2023). *Stres kerja.*
- Ello, R. J., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K., & Fanggidae, R. P. C. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan. *Glory: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(2), 435–444.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26.*
- Gusti, A. (2018). *Stres kerja.*
- Hanifah, H. N., & Halomoan, Y. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan. *AMANAHA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 177–185.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
- Karmana, I. W., Surya, I. B. K., Dewi, I. G. A. M., & Putra, M. S. (2026). *Manajemen sumber daya manusia modern: Employer branding, job satisfaction, dan turnover intention.* CV. Intelektual Manifes Media.
- Nisnony, E. Y., & Rachmah, S. M. (2026). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT Mex Internasional. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 3(1), 21–29.

- Prasmoro, A. V., Iskandar, I., Bashit, A., & Srimulyani, U. A. (2022). Analisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan dengan metode uji regresi linear berganda di PT Hitachi Power System Indonesia. *Jurnal Teslink: Teknik Sipil dan Lingkungan*, 4(2), 86–97.
- Putranti, H. (2022). *Turnover intention* (D. Wiyoto, Ed.).
- Ratnasari, D. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. *Interelasi Humaniora*, 1(1), 3–11.
- Rosdiani, I. N., Nurhikmat, M., & Wandu, D. (2026). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap turnover intention. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(8), 1371–1384. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i8.688>
- Sony, J. H., Rizal, M., & Muttaqin, Z. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada PT Lindungi Bumi Nusantara. *JIIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(6), 6916–6922.
- Wardhana, A. (2020). Beban kerja dan produktivitas kerja. In H. Akbar (Ed.), *Ergonomi dan lingkungan kerja* (pp. 35–48). Media Sains Indonesia.
- Wicaksono, I., Lie, L., Kunci, K., Kerja, S., Kerja, B., Kerja, L., & Pegawai, K. (2024). Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 8(1), 93–104. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1>
- Wohon, S. C., Hatidja, D., & Nainggolan, N. (2022). *Penentuan model regresi terbaik dengan menggunakan metode stepwise (studi kasus: Impor beras di Sulawesi Utara)*.
- Zafriarni, N., Eka, M., & Fitri, Y. (2025). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT. JNE Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 1, 832–842.