

# Pengaruh *Workload* dan *Workstress* terhadap *Turnover Intention*

<sup>1\*</sup>Suwandi, <sup>2</sup>Riyadini Riyan Utami, <sup>3</sup>Viola De Yusa, <sup>4</sup>Besti Lilyana

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya  
Lampung, Indonesia

<sup>1</sup>[suwandi@darmajaya.ac.id](mailto:suwandi@darmajaya.ac.id), <sup>2</sup>[riyadini@darmajaya.ac.id](mailto:riyadini@darmajaya.ac.id), <sup>3</sup>[violadeyusa@darmajaya.ac.id](mailto:violadeyusa@darmajaya.ac.id),  
<sup>4</sup>[bestililyana@darmajaya.ac.id](mailto:bestililyana@darmajaya.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

Diajukan : 26/09/2022

Diterima : 14/10/2022

Dipublikasi : 14/10/2022

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention* PT. Selaras Citra Jaya, Pengaruh *Workstress* terhadap *Turnover Intention* PT. Selaras Citra Jaya, Pengaruh *Workload* dan *Workstress* terhadap *Turnover Intention* PT. Selaras Citra Jaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data adalah metode pengumpulan lapangan berupa penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Sensus. Uji persyaratan instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji persyaratan analisis data yang digunakan adalah uji linieritas, uji multikolinieritas. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis yang digunakan adalah uji T dan uji F. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *Workload* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Selaras Citra Jaya, *Workstress* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Selaras Citra Jaya, *Workload* dan *Workstress* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Selaras Citra Jaya.

**Kata Kunci** : *Workload*, *Workstress*, *Turnover Intention*

## I. PENDAHULUAN

Fenomena dunia yang timbul karena pandemi virus covid 19 menekan seluruh sektor untuk berfikir kritis untuk mempertahankan organisasi atau perusahaannya agar bisa bertahan dalam pandemi dunia yang semakin lama akan menggerus segala aspek kehidupan manusia. Sektor ekonomi sangat berperan penting dalam menompang stabilitas, terutama sumberdaya manusia yang merupakan asset dari penggerak perusahaan. Perubahan yang ada membua tsetiap organisasi atau perusahaan mengoptimalkan fungsi manajemennya melalui sumber daya manusia agar usahanya tetap bertahan. Sebab, suatu perubahan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Dewi & Agustina, 2020) menyatakan bahwa "*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lain. Saat ini masalah tentang tingginya tingkat *turnover* karyawan menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan

dampak negative bagi perusahaan, seperti pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan serta peningkatan biaya pengelolaan sumber daya manusia. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *Turnover Intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, keterampilan dan pengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan

Menurut Agustina *et al.*, (2021) menyatakan bahwa "*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lain. Saat ini masalah tentang tingginya tingkat *turnover* karyawan menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. *Turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan serta peningkatan biaya pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Muttaqiyathun *et al.*, (2020) *Workload* adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. *Workload* berupa *Workload* fisik dan *Workload* psikologis. *Workload* fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan *Workload* psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. *Workload* yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pada penelitian ini, penulis akan meneliti pada perusahaan PT. Selaras Citra Jaya, adapun profile perusahaannya sebagai berikut PT. Selaras Citra Jaya berada di Jl. Ikan Bawal No.1A, Kangkung, Bumi Waras, Kota Bandar Lampung, Lampung 35211. PT. Selaras Citra Jaya didirikan pada tahun 2013 yang sekarang memiliki 34 karyawan yang menjadi bagian dalam perusahaan, PT. Selaras Citra Jaya Tbk (SCJ) menjadi salah satu anggota dari Sungai Budi Group, salah satu perintis industri pertanian di Indonesia yang didirikan pada tahun 1947. PT. Selaras Citra Jaya Tbk berdiri sebagai perusahaan Air Minum dalam kemasan (AMDK) yang mempunyai kualitas air yang sangat baik untuk dikonsumsi setiap hari dan sehat, lagi menyehatkan, yang diproduksi oleh hasil teknologi tinggi karya bangsa Indonesia. Pabrik pertama didirikan di Desa Gunung Batu Jabung Lampung Timur

## II. STUDI LITERATUR

### Penelitian terdahulu

Penelitian Pertama dilakukan oleh (Wijaya, 2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan (*Turnover Intention*) (Studi Kasus Pada Adira Quantum Mataram), Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Keinginan Keluar Karyawan (*Turnover Intention*) (Studi Kasus Pada Adira Quantum Mataram), Perbedaan dalam penelitian ini berdasarkan metode yang digunakan oleh peneliti terdahulu yakni metode yang digunakan menggunakan metode *back-ward*, kontribusi penelitian terdahulu terhadap penelitian ini memberikan peran penting terutama dalam melakukan analisa pengujian hipotesis kuantitatif.

Penelitian Kedua dilakukan oleh (Novi & Susanti, 2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Cutting pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan, hasil dari penelitian ini adalah Adanya hubungan yang positif dan berpengaruh secara simultan antara Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Cutting pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan dimana didapat perbedaan dalam metode pengujian yakni peneliti terdahulu menggunakan Metode penelitian Explanatory Survey, Deskriptif dan Verifikatif/Asosiatif. Kontribusi penelitian terhadap penelitian yang sedang dilakukan dimana memberikan kontribusi berupa tips materi yang digunakan dan metode-metode yang digunakan untuk melakukan pengujian.

Penelitian Ketiga dilakukan oleh (Pratiwi & Azizah, 2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Ketidak Puasan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen)”. Hasil penelitian ini adalah Beban Kerja, Ketidak Puasan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen). Perbedaan dalam penelitian ini dimana hasil penelitian secara parsial terdapat adanya pengaruh secara negatif dan positif. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penelitian yang sedang dilakukan dimana kontribusi yang diberikan seperti metode perhitungan dan analisis yang digunakan memiliki kesamaan.

Penelitian Keempat dilakukan oleh Rosita (Nurfitriani & Arwin, 2020) dengan judul “*The Effect Of Work Satisfaction And Work Strees On Employees Turnover Intention In PT. Telkom Indonesia Yogyakarta*”. Hasil dari penelitian ini adalah *The Results Of This work stress have a significant positive effect on employee Turnover Intention of PT. Telkom Indonesia Yogyakarta.. The contribution of previous research to this research provides an important role, especially in analyzing quantitative hypothesis testing.*

Penelitian Kelima dilakukan oleh (Diana Situmorang & Kusuma Wardhani, 2022) dengan judul “*The Influence Of Transformational Leadership Style, Workload And Job Satisfaction On Turnover Intention In PT. Dhanistha Surya Nusantara* “. Hasil penelitian ini adalah *The difference in this study is that the sample data collection uses the Slovin formula and the results of the study partially have a negative and positive influence.. The research contributes to the research being conducted where the researcher conducts development methods based on the results of tests that have been carried out by previous researchers.*

## Workload

Menurut (Gayatri, 2020) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja.

### Workstres

Menurut (Jufri & Mellanie, 2019) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

### Turnover Intention

Menurut (Pratiwi & Azizah, 2019) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Menurut (Dan et al., 2022) Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Munandar dalam (Rizky & Afrianty, 2018) beban kerja merupakan tugas – tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 (dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Ketika seorang manajer memberikan beberapa tugas besar kepada seorang karyawan sekaligus sambil meningkatkan beban kerja regular orang tersebut, karyawan tersebut mungkin akan mengalami beberapa kelebihan beban kerja

## III. METODE

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sujarweni, 2014) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Adapun metode yang digunakan metode asosiatif. Menurut (Sujarweni, 2014) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu *Workload* (X1) dan *Workstress* (X2) dengan variabel dependen terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).

Menurut (Sujarweni, 2014) sumber data adalah suatu dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Sumber data ini menggunakan data primer, data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara atau lisan jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survey) kelebihan dari data primer adalah data lebih mencerminkan kebenaran berdasarkan dengan apa yang dilihat dan didengar langsung oleh peneliti sehingga peneliti menyimpulkan untuk menggunakan data primer terhadap penelitian di perusahaan PT. Selaras Citra Jaya, sebanyak 34 karyawan.

---

Jabatan	Jumlah
---------	--------

---

1	Kepala Bagian	1
2	EDP	4
3	Sales	12
4	Sales Spreading	6
5	Admin	3
6	Admin Pemasaran Khusus	2
7	AMDK	4
8	Kasir	2
	Jumlah	34

**Tabel 1 Data Karyawan PT. Selaras Citra Jaya 2022**

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	60,6%
Perempuan	13	39,4%
Jumlah	33	100%

**Tabel 2 Responden Jenis Kelamin**

Tabel di atas diketahui responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 20 orang atau (60,6%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 13 orang atau (39,4%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki di PT. Selaras Citra Jaya.

##### Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 22*.

##### Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y

menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 22*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r* dapat dilihat pada Tabel berikut :

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

**Tabel 3 Daftar Interpretasi *r***

Dari table di atas ketentuan reliabel diketahui, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien <i>r</i>	Simpulan
<i>Workload</i>	0,875	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi
<i>Workstress</i>	0,929	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	0,924	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas tabel di atas nilai cronbach's alpha variabel *Workload* (X1) sebesar 0,875 dengan tingkat reliabel Tinggi, untuk variabel *Workstress* (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,929 dengan tingkat reliabel Tinggi, dan untuk variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,924 yang artinya tingkat reliabel Tinggi.

**Hasil Uji Linieritas**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Workload</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,239	0,05	Sig>Alpha	Linier
<i>Workstress</i> terhadap	0,185	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Turnover Intention***Tabel 5 Hasil Uji Linieritas**

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel di atas diketahui dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Workload* (X1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) sebesar 0,239 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel *Workstress* (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) sebesar 0,185 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Workload</i>	0,977	1,024	Bebas gejala Multikolinieritas
<i>Workstress</i>	0,977	1,024	Bebas gejala Multikolinieritas

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas**

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel *Workload*, dan *Workstress* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

**Hasil Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel *Workload*(X<sub>1</sub>) dan *Workstress* (X<sub>2</sub>) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut:

R	R Square
0,645	0,416

**Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,645 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R square) sebesar 0,416 menunjukkan bahwa

*Turnover Intention* Karyawan dipengaruhi oleh *Workload* dan *Workstress* sebesar 41,6% sedangkan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
<i>Workload</i> dan <i>Workstress</i>	0,645 <sup>a</sup>	0,416

**Tabel 8 Hasil Uji Model Summary**

Tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,416 artinya variabel *Workload* (X1), dan *Workstress* (X2) mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan (Y) sebesar 41,6% dan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara *Workload* (X1), *Workstress* (X2) dan *Turnover Intention* Karyawan (Y) adalah positif artinya jika *Workload* (X1) *Workstress* (X2) naik maka *Turnover Intention* Karyawan (Y) akan meningkat.

### Uji Hipotesis

#### Pengaruh *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Variabel	t <sub>Hitung</sub>	t <sub>Tabel</sub>	Alpha	Simpulan
<i>Workload</i> (X <sub>1</sub> )	3,201	2,039	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

**Tabel 9 Hasil Uji t *Workload* (X1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 33 - 2 = 31$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,039.

hasil perhitungan tabel 4.18 *coefficients* diketahui dengan demikian  $t_{hitung} 3,201 > t_{tabel} 2,039$  yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

#### Pengaruh *Workstress*(X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Variabel	t <sub>Hitung</sub>	t <sub>Tabel</sub>	Alpha	Simpulan
<i>Workstress</i> (X2)	3,051	2,039	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

**Tabel 10 Hasil Uji t *Workstress* (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)**

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 33 - 2 = 31$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,039.

Tabel di atas *coefficients* diketahui dengan demikian  $t_{hitung} 3,051 > t_{tabel} 2,039$  yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Workload* ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) Karyawan PT. Selaras Citra Jaya. Bahwasannya karyawan merasa terbebani terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan yang diluar kompetensi karyawan dan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya sehingga hasil kerja yang dihasilkan tidak berjalan dengan maksimal dan target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai dengan begitu mempengaruhi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Menurut (Gayatri, 2020) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Menurut (Jufri & Mellanie, 2019) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratiwi & Azizah, 2019) bahwasannya *Workload* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

### **Pengaruh *Workstress* terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

Hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Workstress* ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya. Bahwasannya dengan pimpinan memberikan pekerjaan yang tidak sesuai keahlian atau pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan sehingga karyawan merasa tertekan dan kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan frustrasi dalam bekerja maka secara langsung dapat meningkatkan *Turnover Intention*.

Menurut (Paramarta & Darmayanti, 2020) menyatakan stres kerja adalah ketidakseimbangan dengan kemampuan fisik dan psikis dalam mengembangkan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga memengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak, dan lainnya dari individu. Menurut (Ratnaningsih, 2021) stress merupakan suatu keadaan akibat ketidak seimbangan dari tuntutan yang harus dipenuhi dengan kemampuan, keahlian, dan cara berpikir seseorang, jika ketimpangan yang terbentuk dalam tingkatan tinggi akan semakin tinggi juga stress yang dialami individu tersebut. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2020), bahwasannya *Workstress* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan

### **Pengaruh *Workload* dan *Workstress* terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Workload* dan *Workstress* berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Ketika karyawan mendapati banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan serta karyawan dituntut untuk bisa dapat bekerja menangani pekerjaan yang terkadang tidak sesuai peranan karyawan yang akan berdampak pada ketidak nyamanan dan ketidak puasan karyawan didalam perusahaan sehingga dapat memicu tingkat stress karyawan yang tinggi dan secara langsung membuat karyawan untuk mencari pekerjaan yang jauh lebih baik.

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Workload*(X1) dan *Workstress*(X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) pada PT. Selaras Citra Jaya.

Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Workload*(X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) pada PT. Selaras Citra Jaya.
2. *Workstress*(X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) pada PT. Selaras Citra Jaya.
3. *Workload*(X1) dan *Workstress*(X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) pada PT. Selaras Citra Jaya.

## VI. REFERENSI

- Dan, K., Kerja, K., Turnover, T., Kristin, D., Marlina, E., Lawita, N. F., ... Muhammadiyah, U. (2022). Data Karyawan Turnover PT . Alfaria Trijaya 2020, 2(1).
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), 1076–1088.
- Diana Situmorang, E., & Kusuma Wardhani, N. (2022). the Influence of Transformational Leadership Style, Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 463–476. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1092>
- Gayatri, E. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 11(1), 77–85. Retrieved from <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Jufri, A., & Mellanie, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing Pt. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug). *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 275–285. <https://doi.org/10.32534/jv.v14i2.786>
- Novi, N., & Susanti, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada Pt Kwangduk World Wide, Cikalong Wetan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 12(1), 13–24. <https://doi.org/10.37151/jsma.v12i1.44>
- Nurfritriani, N., & Arwin, A. (2020). the Effect of Work Stress on Employee Turnover Intention in Pt Bank Rakyat Indonesia Makassar Branch Ahmad Yani. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 227–234. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.2128>
- Paramarta, W. A., & Darmayanti, N. P. K. (2020). Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua-Bali Wayan Arya Paramarta (1) Ni Putu Kurnia Darmayanti (2) (1)(2). *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 60–79. Retrieved from <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
- Pratiwi, P., & Azizah, S. N. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA, KETIDAKPUASAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen). *Jurnal Ilmiah*

- Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 39–51.  
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.406>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016>
- Sujarweni, V. W. (2014). M. penelitian. Y. P. B. P. (2014). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Cetakan Pertama*. PUSTAKABARUPRESS.
- Wijaya, I. G. B. (2020). Pengaruh Stres Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Turnover Intention ) (Studi Kasus Pada Adira Quantum Mataram). *Media Bina Ilmiah*, 14(8), 2991–3004.