

The Influence Of Work Demands And Work Stress On Employee Turnover Intention At PT Multi Indomandiri

Pengaruh Tuntutan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT Multi Indomandiri

Devina Delta Maharani¹, Nandang², I Dewa Gede Sayang Adi Yadnya³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.devinamaharani@mhs.ubpkarawang.ac.id, nandang@ubpkarawang.ac.id

idewa.adiyanya@ubpkarawang.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job demands and job stress on employee turnover at PT Multi Indomandiri. The population in this study was 138 with a sample of 58 respondents. To test the validity of the data, validity, reliability and normality tests were used with data analysis using path analysis, while to test the hypothesis using the t test and F test. The results showed that there was a positive correlation between job demands and job stress of 0.517 with a moderate category. Job demands partially have a significant effect on turnover intention with a t count of 4.748 > t table 1.672. Job stress also has a significant effect on turnover intention with a t count of 5.459 > t table 1.672. Simultaneously, job demands and job stress have a significant effect on turnover intention with an F count of 54.027 > F table 2.77 and a significance of 0.000. The total influence of both variables on turnover intention reached 66.1%, with the contribution of job demands of 30% and job stress of 36.1%. This study emphasizes the importance of managing job demands and job stress through effective human resource management policies to reduce employee turnover.

Keywords: Job Demands, Job Stress, Employee Turnover, Human Resource Management

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan kerja dan stres kerja terhadap turnover karyawan di PT Multi Indomandiri. Populasi pada penelitian ini berjumlah 138 dengan jumlah sampel 58 responden, Untuk menguji keabsahan data digunakan uji validitas, reliabilitas serta normalitas dengan analisis data menggunakan path analysis, sedangkan untuk menguji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara tuntutan kerja dengan stress kerja sebesar 0,517 dengan katagori sedang. Tuntutan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai thitung 4,748 > ttabel 1,672. Stres kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan thitung 5,459 > ttabel 1,672. Secara simultan, tuntutan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan Fhitung 54,027 > Ftabel 2,77 dan signifikansi 0,000. Pengaruh total dari kedua variabel terhadap turnover intention mencapai 66,1%, dengan kontribusi tuntutan kerja 30% dan stres kerja 36,1%. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan tuntutan kerja dan stres kerja melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mengurangi turnover karyawan.

Kata Kunci: Tuntutan Kerja, Stres Kerja, Turnover Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam dunia kerja yang berperan dalam pengelolaan tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Iswahyudi et al. (2023), MSDM mencakup aktivitas yang melibatkan pengelolaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja individu serta tim dalam organisasi. Dalam konteks tuntutan kerja yang semakin kompleks, MSDM memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meminimalkan konflik, meningkatkan produktivitas, serta menjaga stabilitas tenaga kerja. Salah satu tantangan signifikan dalam dunia kerja modern

adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang seringkali dipicu oleh tingginya tuntutan kerja dan stres yang berkepanjangan.

Manajemen sumber daya manusia menjadi fondasi penting dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan organisasi, termasuk di industri manufaktur seperti PT Multi Indomandiri di Karawang, Jawa Barat. Dalam lima tahun terakhir, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM yang efektif dapat meminimalkan permasalahan *turnover intention*, terutama di sektor yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Darmawan et al. (2023) menjelaskan bahwa pendekatan MSDM yang strategis, seperti program pengelolaan stres dan pengaturan beban kerja, mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus menekan tingkat turnover. Hal ini relevan dengan kondisi di PT Multi Indomandiri, di mana karyawan menghadapi tekanan akibat target produksi yang tinggi dan kebutuhan untuk menguasai keterampilan *multitasking*. Dinata & Suhana (2023) menambahkan bahwa ketidakseimbangan antara ekspektasi perusahaan dan dukungan sumber daya manusia sering menjadi pemicu stres kerja dan niat keluar karyawan. PT Multi Indomandiri perlu menerapkan langkah - langkah MSDM berbasis data, seperti yang diungkapkan Fauzi et al. (2022), yang menyatakan bahwa pendekatan berbasis analisis data dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan. Dengan memanfaatkan praktik MSDM yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara holistik, perusahaan dapat menjaga tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja operasional mereka.

Tabel 1. Turnover Intention PT Multi Indomandiri

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Presentase Keluar (%)
2022	125	7	5%
2023	129	8	6%
2024	138	10	7%

Sumber : HRD PT Multi Indomandiri, 2024

Tabel 1 menunjukkan data turnover intention di PT Multi Indomandiri selama tiga tahun terakhir, yaitu dari tahun 2022 hingga 2024. Terlihat adanya tren peningkatan jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya, di mana pada tahun 2022 terdapat 7 karyawan yang keluar dari total 125 karyawan dengan persentase 5%. Pada tahun 2023, jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 8 orang dari 129 karyawan, sehingga persentasenya naik menjadi 6%. Peningkatan ini berlanjut pada tahun 2024, dengan 10 karyawan keluar dari total 138 karyawan, menghasilkan persentase turnover sebesar 7%. Tren peningkatan persentase turnover ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan terkait retensi karyawan yang perlu mendapat perhatian lebih dari manajemen perusahaan..

Dinata & Suhana (2023) menjelaskan bahwa *turnover intention* karyawan sering kali dipengaruhi oleh tingginya tuntutan kerja dan minimnya upaya pengelolaan stres di tempat kerja. Tingginya *turnover intention* ini tidak hanya merugikan dari segi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga menyebabkan hilangnya pengalaman dan pengetahuan karyawan yang telah keluar. Deswarta & Mardiansah (2021) juga menunjukkan bahwa *turnover intention* di sektor manufaktur sering kali dikaitkan dengan faktor internal perusahaan, seperti kurangnya kejelasan peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*) yang dialami oleh karyawan. Data *turnover intention* PT Multi Indomandiri mencerminkan tantangan yang serupa, di mana tuntutan kerja yang tinggi menjadi pemicu utama ketidakpuasan kerja. Fauzi et al. (2022) menegaskan bahwa perusahaan yang tidak mampu mengelola aspek psikologis karyawannya akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis yang tidak hanya fokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan untuk menekan angka turnover. Hal ini dapat diwujudkan melalui implementasi kebijakan MSDM yang lebih responsif dan terintegrasi,

seperti pengelolaan beban kerja, program pelatihan, dan pengembangan keterampilan coping pada karyawan.

Tuntutan kerja, termasuk dalam bentuk beban kerja fisik dan mental, ekspektasi hasil, serta waktu penyelesaian yang ketat, semakin sering dialami karyawan. Menurut Marcella & Ie (2022), tingginya beban kerja tidak hanya membebani fisik, tetapi juga menimbulkan tekanan mental bagi karyawan. Tuntutan yang tinggi ini juga diiringi dengan risiko munculnya stres kerja yang dapat berujung pada *burnout*. Karyawan dihadapkan pada job desk yang kompleks dan sering kali membutuhkan kemampuan multitasking. Selain itu, rata-rata jam kerja mencapai 10,5 jam per hari, jauh melebihi batas rata-rata waktu kerja ideal yang disarankan oleh berbagai penelitian terkait keseimbangan kehidupan kerja. Tugas-tugas yang beragam dan intensif, seperti memenuhi target produksi yang ketat, memastikan kualitas barang yang dihasilkan, serta menyelesaikan tugas tambahan di luar deskripsi pekerjaan utama, menambah tekanan pada karyawan. *Role conflict* dan *role ambiguity* sering muncul dalam kondisi kerja yang penuh tekanan, sehingga berdampak negatif pada kepuasan dan turnover intention. Adanya implementasi kebijakan MSDM yang efektif dapat mengurangi dampak tuntutan kerja terhadap *turnover intention*. Banyak penelitian terdahulu berfokus pada hubungan langsung antara tuntutan kerja dan stres, tetapi kurang mengeksplorasi peran mediasi dari variabel-variabel seperti stres kerja, dukungan manajemen, atau program pengembangan keterampilan karyawan. Penelitian oleh Dinata & Suhana (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi pendekatan MSDM berbasis pemberdayaan karyawan cenderung lebih sukses dalam menjaga keseimbangan kerja dan mencegah burnout. PT Multi Indomandiri perlu mempertimbangkan strategi MSDM yang lebih terintegrasi, seperti penyesuaian beban kerja, peningkatan pelatihan keterampilan multitasking, dan pengembangan program kesejahteraan karyawan, untuk mengatasi tuntutan kerja yang berlebih dan menekan *turnover intention* yang tinggi. Hal ini penting dilakukan untuk menjembatani kesenjangan dalam penelitian dan praktik pengelolaan tenaga kerja yang ada saat ini.

Stres kerja juga menjadi salah satu konsekuensi serius dari tuntutan kerja yang tidak terkelola dengan baik, terutama di lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti PT Multi Indomandiri. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung menunjukkan gejala seperti kelelahan fisik, gangguan emosional, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Penelitian oleh Tarigan & Lataruva (2024) menegaskan bahwa stres kerja yang berkepanjangan tidak hanya menurunkan kepuasan kerja tetapi juga meningkatkan *turnover intention* secara signifikan. Sundari & Meria (2022) juga menemukan bahwa stres kerja sering kali disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dan kapasitas karyawan, termasuk kurangnya dukungan organisasi dalam menghadapi tekanan tersebut. Dari sini dapat ditemukan bahwa strategi pengelolaan stres berbasis MSDM dapat diterapkan secara efektif untuk mengurangi dampak negatif tersebut. Kebanyakan penelitian sebelumnya lebih berfokus pada dampak stres kerja terhadap *turnover intention*, tetapi kurang menyoroti peran intervensi manajemen seperti pelatihan coping skill, dukungan psikologis, atau pengaturan ulang beban kerja. Untuk mengukur tingkat stres kerja pada PT Multi Indomandiri yang dilakukan survei pra – penelitian terhadap 30 responden karyawan. Hasil data penyebaran kuesioner dengan skala rendah dan tinggi untuk mengukur kondisi stres kerja pada perusahaan.

Tabel 2. Kuesioner pra penelitian variabel stres kerja di PT Multi Indomandiri

No	Pernyataan	Tinggi	Rendah
1	Intensitas jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan pada setiap harinya	25	5
2	Tingkat jam lembur kerja karyawan setiap bulan	19	11
3	Tingkat pengawasan pekerjaan dari atasan.	21	7

4	Tingkat konflik antar karyawan atau dengan atasan	5	25
5	Tingkat pemahaman aturan dan SOP di tempat kerja	28	2

Sumber : Olah data oleh penulis, 2025

Tabel 2 menyajikan hasil kuesioner pra-penelitian mengenai variabel stres kerja di PT Multi Indomandiri berdasarkan persepsi karyawan terhadap lima aspek utama. Hasil menunjukkan bahwa intensitas jumlah pekerjaan harian memiliki tingkat stres yang cukup tinggi, dengan 25 responden menganggapnya tinggi dan hanya 5 yang menilainya rendah. Tingkat jam lembur juga cenderung berkontribusi terhadap stres, dengan 19 responden menyatakan tinggi dan 11 rendah. Selain itu, pengawasan pekerjaan dari atasan juga dinilai cukup mempengaruhi stres kerja, dengan 21 responden menyatakan tinggi dan 7 rendah. Sebaliknya, konflik di tempat kerja tampaknya tidak menjadi faktor utama penyebab stres, karena hanya 5 responden yang merasa tingkat konflik tinggi, sementara 25 responden menilainya rendah. Sementara itu, pemahaman terhadap aturan dan SOP di tempat kerja justru menjadi faktor yang memberikan kenyamanan kerja, di mana 28 responden merasa tingkat pemahaman tinggi dan hanya 2 yang menilainya rendah. Data ini mengindikasikan bahwa beban kerja, jam lembur, dan pengawasan atasan lebih berkontribusi terhadap stres kerja dibandingkan konflik atau ketidakpahaman terhadap aturan perusahaan.

Faktor-faktor seperti tuntutan kerja dan stres menjadi semakin relevan untuk ditelaah dalam konteks *turnover intention* karyawan. Utami & Rahayu (2023) mengemukakan bahwa beban kerja berlebihan yang tidak diiringi dengan sistem dukungan dan manajemen stres yang baik dapat menyebabkan burnout, yang pada akhirnya memicu *turnover intention*. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik akan berpengaruh pada performa, komitmen, dan loyalitas karyawan. Tarigan & Lataruva (2024) juga menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi secara signifikan mengurangi kepuasan kerja karyawan, dan berkontribusi besar pada niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara tuntutan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan, atau niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana faktor tuntutan kerja dan stres dapat mempengaruhi niat keluar karyawan, serta faktor-faktor yang memperparah atau memperringan dampak tersebut. Melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kedua variabel ini, perusahaan diharapkan dapat menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti penyesuaian beban kerja dan program manajemen stres (Affandi et al., 2021). Strategi ini tidak hanya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga untuk menjaga stabilitas organisasi dan mengurangi biaya *turnover intention* yang signifikan.

Sari et al. (2024) menggaris bawahi pentingnya pendekatan proaktif dalam mengelola tuntutan kerja dan mengurangi stres karyawan. Dalam buku mereka, mereka menekankan bahwa strategi pengelolaan stres yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat keluar karyawan. Selain itu, pendekatan yang komprehensif seperti pengembangan keterampilan coping (kemampuan mengatasi stres) dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dapat membantu mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja yang tinggi.

Lebih lanjut, Ardan & Jaelani (2021) menyebutkan bahwa *turnover intention* bukan hanya dipengaruhi oleh stres kerja, tetapi juga oleh persepsi karyawan terhadap keadilan dan apresiasi yang mereka terima. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan didukung akan lebih termotivasi dan kurang mungkin untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, mengurangi *turnover intention* membutuhkan strategi komprehensif yang tidak hanya berfokus pada penurunan tuntutan kerja atau stres, tetapi juga pada peningkatan motivasi dan

kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi organisasi dalam memahami pentingnya manajemen tuntutan kerja dan stres kerja untuk mengurangi *turnover intention* karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Simamora (2021) menjelaskan bahwa manajemen mencakup upaya pengelolaan baik sumber daya manusia, material, maupun finansial, dengan tujuan utama untuk memastikan produktivitas dan pencapaian sasaran organisasi. Menurut (Ghillyer, 2016: 4) manajemen adalah proses untuk menentukan cara terbaik untuk organisasi dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan menurut (Afandi, 2018: 1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kekaryawanan (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Dalam organisasi modern, manajemen tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengelolaan hubungan interpersonal antarindividu di dalam organisasi. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Manajemen yang efektif juga ditandai dengan kemampuan untuk merespons dinamika lingkungan bisnis, termasuk perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja dan tuntutan operasional.

Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. MSDM mencakup berbagai fungsi, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan keterampilan, hingga pengelolaan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut Hasibuan (2021:10). MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Menurut Elbadiansyah (2019:2) MSDM adalah manusia atau seorang karyawan yang diberikan pekerjaan disebuah perusahaan atau organisasi sebagai penggerak perencanaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Batjo dan Shaleh (2018:1), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses menjalankan suatu proses berupa perencanaan suatu visi misi untuk mencapai tujuan perusahaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Tuntutan kerja

Menurut Patrick (2012) mendefinisikan tuntutan pekerjaan sebagai bentuk pekerjaan yang dilakukan dengan waktu singkat, melakukan pekerjaan dengan keras, serta merasa pada saat menyelesaikan pekerjaan waktu yang dibutuhkan lebih banyak atau tidak cukup. Tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali menjadi sumber utama tekanan bagi karyawan, terutama dalam organisasi dengan target produksi yang ketat dan lingkungan kerja yang kompetitif. Menurut Sundari & Meria (2022), tuntutan kerja yang melebihi kapasitas karyawan tidak hanya membebani secara fisik tetapi juga menciptakan tekanan psikologis yang signifikan, seperti kelelahan emosional dan burnout. Di sisi lain, Marcella & Ie (2022) menyoroti bahwa tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai dapat memperburuk konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). Hal ini berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas dan meningkatnya niat keluar dari

pekerjaan. Indikator-indikator tuntutan pekerjaan menurut Yener & Coskun (2017) dalam Halim (2020) antara lain :*Role ambiguity, Role conflict* dan *Work overload*

Stres Kerja

Dalam kehidupan stres adalah hal yang tidak dapat dihindari. Stres kerja di dalam perusahaan merupakan sebuah masalah serius yang harus segera diatasi, karena dapat berpotensi merugikan perusahaan. Jadi stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang Sunyoto (2015) dalam Santoso (2022). Stres kerja merupakan respons alami yang dialami seseorang ketika menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan dan tidak seimbang. Respons stres ini dapat muncul dalam bentuk kelelahan emosional, penurunan performa kerja, bahkan gangguan kesehatan fisik. Menurut Fauzi et al. (2022), karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan kemungkinan *turnover intention*. Ketidakpuasan kerja yang timbul dari kondisi stres juga menyebabkan penurunan motivasi dan keterikatan karyawan pada perusahaan, yang semakin memperbesar risiko *turnover intention* Noeary et al., (2020). Dengan demikian, semakin besar tingkat stres yang dialami karyawan, semakin tinggi pula kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Igor (1997) dalam Santoso (2022) menyatakan dalam indikator stres kerja sebagai berikut ini

1. intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
2. perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
3. ketidakcocokan dengan pekerjaan.
4. pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan, atau berulang – ulang.
5. beban lebih.
6. faktor – faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Turnover intention

Turnover intention mengacu pada sikap pegawai dengan keinginan keluar dari suatu perusahaan, yang didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran tentang keinginan seseorang untuk pindah dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya, namun hal tersebut belum terwujud (Marcella & Ie, 2022). Menurut Lum et al. dalam Khotimah (2020) *Turnover Intention* adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta mengevaluasi mengenai posisi sekarang berdasarkan ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lain diluar perusahaan. Keinginan untuk pindah kerja mengacu pada keinginan untuk pindah atau meninggalkan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Lestari dan Margaretha, 2021).

Dikutip dari (Ratnaningsih, 2021), sinyal yang menandakan adanya indikasi karyawan keluar dari pekerjaannya adalah:

1. Semakin buruknya tingkat absensi
2. Tidak cekatan dalam bekerja
3. Peningkatan pelanggaran tata tertib kerja
4. Peningkatan protes terhadap atasan
5. Perilaku yang tidak biasa dilakukan.

Turnover intention merupakan indikator awal yang menggambarkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang sering kali dipicu oleh ketidakpuasan kerja, stres, atau ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan kondisi kerja yang ada. Sebagai contoh, penelitian oleh Deswarta & Mardiansah (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi atau merasa tidak dihargai akan lebih cenderung menunjukkan gejala

turnover intention, seperti menurunnya semangat kerja dan peningkatan absensi. Selain itu, Marcella & Ie (2022) juga menekankan bahwa faktor-faktor eksternal seperti ketidakjelasan karier, kurangnya peluang pengembangan, dan pengaruh stres kerja turut berkontribusi pada meningkatnya *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini dan menerapkan strategi MSDM yang tepat, seperti pengelolaan kinerja yang lebih transparan, komunikasi yang efektif, dan program pengembangan karier, untuk mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan karyawan yang berpotensi besar dalam mendukung keberlanjutan organisasi.

Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja

Tuntutan pekerjaan mencakup berbagai aspek seperti tekanan fisik, mental, dan emosional yang harus dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja. Menurut Bakker & Demerouti (2017), tingginya tuntutan kerja yang melibatkan target yang ketat, beban kerja berlebih, dan ketidakjelasan peran dapat memicu respons psikologis negatif. Karyawan yang terus-menerus menghadapi tekanan tanpa dukungan yang memadai cenderung mengalami stres kerja karena merasa sumber daya pribadi mereka tidak cukup untuk memenuhi ekspektasi yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi memiliki korelasi positif dengan tingkat stres kerja karyawan.

2. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Karyawan

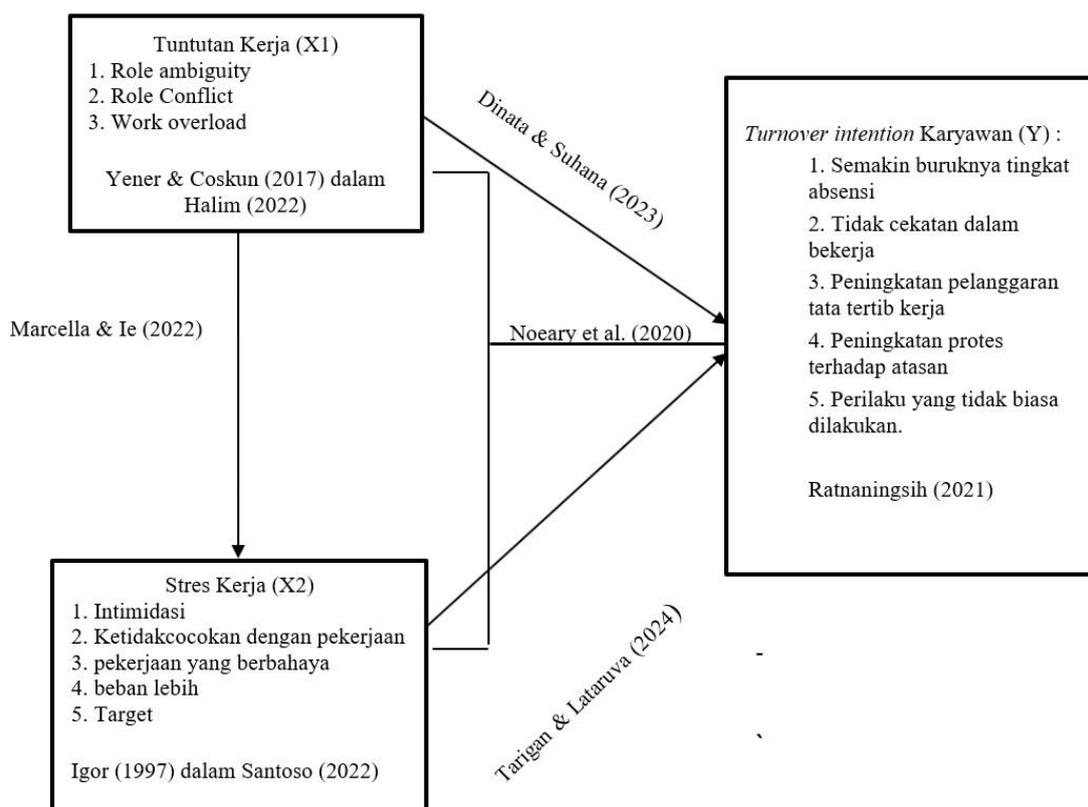
Tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak hanya berdampak pada stres kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Dinata & Suhana (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, ekspektasi yang tidak realistis, dan ketidakjelasan peran sering kali menimbulkan ketidakpuasan kerja. Karyawan yang merasa tidak mampu mengatasi tekanan kerja atau merasa tidak dihargai atas usaha mereka cenderung mencari alternatif pekerjaan yang lebih stabil dan mendukung kesejahteraan mereka.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Stres kerja yang berkelanjutan dapat menjadi faktor kunci yang mendorong karyawan untuk mempertimbangkan resign dari perusahaan. Tarigan & Lataruva (2024) menegaskan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan burnout, yaitu kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi. Burnout ini membuat karyawan kehilangan motivasi, merasa tidak terhubung secara emosional dengan pekerjaannya, dan akhirnya meningkatkan niat untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sehat.

4. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Tuntutan pekerjaan dan stres kerja memiliki hubungan yang kompleks dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Tuntutan kerja yang tinggi dapat secara langsung meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, namun juga dapat secara tidak langsung mempengaruhi melalui peningkatan tingkat stres kerja. Karyawan yang menghadapi beban kerja berlebih tanpa dukungan yang memadai cenderung mengalami stres, yang pada gilirannya memperkuat keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, stres kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara tuntutan kerja dan *turnover intention*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha dan Purba (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tuntutan kerja terhadap niat untuk keluar tidak dimediasi oleh stres kerja. Tuntutan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar, tetapi tuntutan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pemikiran terdahulu, maka dapat diketahui bahwa :

1. Terdapat hubungan antara tuntutan kerja dan stres kerja karyawan.
2. Tuntutan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan.
3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan.
4. Tuntutan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan, baik secara langsung maupun melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

3. Metode Penelitian

Penentuan pada riset ini ialah karyawan PT Multi Indomandiri, Jawa Barat. yang berjumlah 138 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin sebagai alat dalam penentuan sampel penelitian. Sehingga 58 respondenlah dalam penelitian menjadi sampel. Pengukuran variabel memakai skala likert pada penerapannya. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Opsi jawaban yang dapat dipilih diantaranya setuju hingga sangat tidak setuju, yang memiliki nilai 1 – 5 untuk setiap opsi jawaban. Pengujian pada riset ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas apabila pada data kuesioner valid dan reliabel dilanjutkan dengan uji normalitas. Path analisis digunakan untuk menganalisis penelitian ini, uji t, uji F serta uji determinasi dibantu oleh aplikasi SPSS 26.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian
Uji Validitas

Untuk mengetahui bahwa kuesioner tersebut valid atau tidak valid dengan membandingkan nilai $r > 0,3$ maka dinyatakan valid (Sugiyono, 2017:142). Adapun hasil uji validitas ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item pernyataan	r Hitung	Kriteria	Keterangan
X _{1.1}	0,56	0,3	Valid
X _{1.2}	0,641	0,3	Valid
X _{1.3}	0,336	0,3	Valid
X _{1.4}	0,32	0,3	Valid
X _{1.5}	0,617	0,3	Valid
X _{1.6}	0,467	0,3	Valid
X _{2.1}	0,583	0,3	Valid
X _{2.2}	0,455	0,3	Valid
X _{2.3}	0,581	0,3	Valid
X _{2.4}	0,638	0,3	Valid
X _{2.5}	0,618	0,3	Valid
X _{2.6}	0,462	0,3	Valid
X _{2.7}	0,692	0,3	Valid
X _{2.8}	0,577	0,3	Valid
X _{2.9}	0,517	0,3	Valid
X _{2.10}	0,538	0,3	Valid
Y.1	0,435	0,3	Valid
Y.2	0,309	0,3	Valid
Y.3	0,714	0,3	Valid
Y.4	0,611	0,3	Valid
Y.5	0,618	0,3	Valid
Y.6	0,593	0,3	Valid
Y.7	0,568	0,3	Valid
Y.8	0,335	0,3	Valid
Y.9	0,507	0,3	Valid
Y.10	0,576	0,3	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan Tabel diatas seluruh item variabel tuntutan kerja, stres kerja dan turnover intention dinyatakan valid karena nilai seluruh item lebih dari 0,3. Uji Validitas penelitian variabel turnover intention dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:198) Reliabilitas instrumen dilakukan dengan pengujian dengan rumus *Alpha Cronbach* dengan syarat minimum bila reliabel $> 0,6$. Adapun hasil dari uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	Kriteria	Keterangan
Tuntutan kerja (X ₁)	0,679	0,6	Reliabel
Stres kerja (X ₂)	0,740	0,6	Reliabel
Turnover intention (Y)	0,727	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui r hitung variabel tuntutan kerja sebesar 0,679, stres kerja sebesar 0,740, dan turnover intention sebesar 0,727. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r hitung lebih besar dari 0,6.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,45613943
Most Extreme Differences	Absolute	0,071
	Positive	0,066
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data distribusi normal karena nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa variabel tuntutan kerja (X₁), stres kerja (X₂), dan turnover intention (Y) berdistribusi normal.

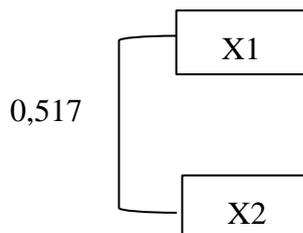
Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Tuntutan kerja dengan Stres kerja

Correlations			
		Tuntutan kerja	Stres kerja
Tuntutan kerja	Pearson Correlation	1	.517**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Stres kerja	Pearson Correlation	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan uji korelasi antara tuntutan kerja dengan stres kerja terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0.517 dengan signifikan 0.000. Korelasi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Korelasi antara Tuntutan kerja(X₁) dengan Stres kerja (X₂)

Dari hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu tuntutan kerja (X_1) dengan stres kerja (X_2) dapat dinilai sebesar 0,517 Maka dapat disimpulkan tuntutan kerja (X_1) dengan stres kerja (X_2) memiliki tingkat korelasi yang sedang dan searah karena nilainya positif.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS, diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel yaitu tuntutan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Coefficients ^a						
Model		Standardized Coefficients		t	Sig.	
		Beta				
1	(Constant)	1,705	3,354		0,508	0,613
	Tot_X1	0,796	0,168	0,434	4,748	0,000
	Tot_X2	0,473	0,087	0,499	5,459	0,000

a. Dependent Variable: Tot_Y

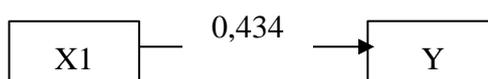
Sumber: Hasil olah data, 2025

1. Koefisien Jalur Tuntutan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y)

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan koefisien jalur antara variabel tuntutan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y). Nilai-nilai tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

a. Koefisien Jalur Variabel Tuntutan kerja (X_1) terhadap Turnover intention (Y)

Berdasarkan tabel 7, koefisien jalur tuntutan kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y) adalah 0,434. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi tuntutan kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y) adalah sebesar 0,434. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,434X_1$. Koefisien jalur variabel tuntutan kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

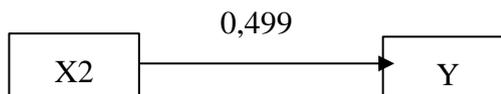


Gambar 3. Koefisien Jalur Variabel Tuntutan kerja (X_1) terhadap Turnover intention (Y)

b. Koefisien Jalur Variabel Stres kerja (X_2) terhadap Turnover intention (Y)

Berdasarkan tabel koefisien jalur untuk variabel stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) adalah 0,499. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) adalah sebesar 0,499. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,499X_2$

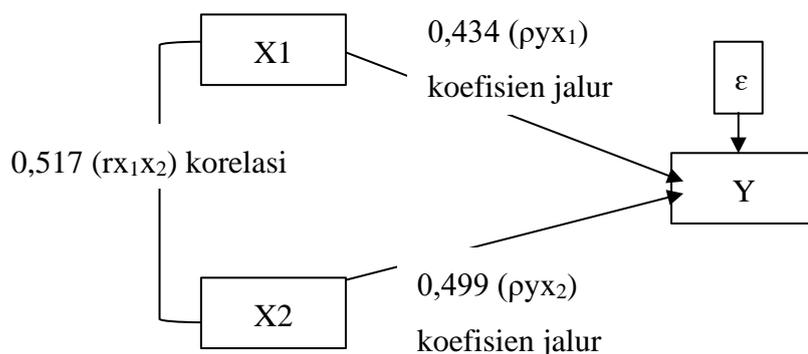
Koefisien jalur variabel stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. Koefisien Jalur Variabel Stres kerja (X_2) terhadap Turnover intention (Y)

c. Koefisien Jalur Variabel Tuntutan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) terhadap Turnover intention (Y)

Koefisien jalur variabel tuntutan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5. Analisis Jalur (*Path Analysis*) Variabel Tuntutan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) terhadap Turnover intention (Y)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel tuntutan kerja sebesar 0,434 lebih kecil dari variabel stres kerja sebesar 0,499. Artinya tuntutan kerja (X_1) lebih kecil kontribusinya terhadap turnover intention (Y) dibandingkan stres kerja (X_2). Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,434X_1 + 0,499X_2 + \rho_y \epsilon$$

Keterangan :

X_1 : Tuntutan kerja

X_2 : Stres kerja

Y : Turnover intention

ϵ : Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Tuntutan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung secara bersamaan dari variabel tuntutan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Tuntutan kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung tuntutan kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Tuntutan kerja (X_1) Terhadap Turnover intention (Y)

Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Tuntutan kerja	Pengaruh Langsung ke Y	0,434 ²	0,188
	Pengaruh Tidak Langsung X1 ke Y	0,517 x 0,434 x 0,499	0,112
	Jumlah		0,300

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa hasil pengaruh langsung tuntutan kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y) yaitu sebesar 0,188 atau sebesar 18,8% dan pengaruh tidak langsung tuntutan kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y) sebesar 0,112 atau sebesar 11,2%, total

pengaruh variabel tuntutan kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y) sebesar 0,300 atau sebesar 30%.

b. Pengaruh Stres kerja (X_2) terhadap Turnover intention (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres kerja (X_2) Terhadap Turnover intention (Y)

Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Stres kerja	Pengaruh Langsung ke Y	0,499 ²	0,249
	Pengaruh Tidak Langsung X_2 ke Y	0,517 x 0,434 x 0,499	0,112
Jumlah			0,361

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengaruh langsung stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) yaitu sebesar 0,249 atau sebesar 24,9% dan pengaruh tidak langsung stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) sebesar 0,112 atau sebesar 11,2%, total pengaruh variabel stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) sebesar 0,361 atau sebesar 36,1%.

c. Pengaruh Tuntutan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) terhadap Turnover intention (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung tuntutan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Tuntutan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) Terhadap Turnover intention (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung		Subtotal Pengaruh
			X_1	X_2	
Tuntutan kerja (X_1)	0,434	0,188	-----	0,112	0,300
Stres kerja (X_2)	0,499	0,249	0,112	-----	0,361
Total Pengaruh					0,661
Pengaruh Variabel lain (ϵ)					0,339

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung antara tuntutan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) sebesar 0,661 atau 66,1% adapun pengaruh dari variabel diluar model adalah sebesar $1 - 0,661 = 0,339$ atau sebesar 33,9%. Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,434X_1 + 0,499X_2 + 0,339\epsilon = 1$$

Uji Hipotesis

1. Korelasi antara Tuntutan kerja (X_1) dengan Stres kerja(X_2)

Pengujian hipotesis korelasi antara tuntutan kerja (X_1) dengan stres kerja (X_2) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: r_{X_1X_2} = 0$: Tidak terdapat korelasi antara tuntutan kerja denganstres kerja

$H_1: r_{X_1X_2} \neq 0$: Terdapat korelasi antara tuntutan kerja dengan stres kerja

Dilakukan dengan menggunakan uji t, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui :

$$r = 0,517$$

$$n = 58$$

Maka :

$$t = \frac{0,517 \sqrt{58-2}}{\sqrt{1-0,517^2}}$$

$$t = \frac{3,9395}{0,733}$$

$$t = 5,374$$

Berdasarkan t_{hitung} di atas selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5%, $db = n - 2 = 58 - 2 = 56$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,672$ dengan demikian diketahui $t_{hitung} (5,374) > t_{tabel} (1,672)$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja (X_1) dengan stres kerja (X_2).

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial (Uji t)

Analisis hipotesis berpengaruh secara parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Pengaruh Parsial Tuntutan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) Terhadap Turnover intention (Y)

Coefficients ^a						
Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
Beta						
1	(Constant)	1,705	3,354		0,508	0,013
	Tot_X1	0,796	0,168	0,434	4,748	0,000
	Tot_X2	0,473	0,087	0,499	5,459	0,000

a. Dependent Variable: Turnover intention (Y)

Sumber: Hasil olah data, 2025

a. Hipotesis Pengaruh Parsial Tuntutan kerja (X_1) terhadap Turnover intention (Y)

Pengaruh parsial tuntutan kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0: \rho_{yx_1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh parsial tuntutan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1: \rho_{yx_1} \neq 0$: Terdapat pengaruh parsial tuntutan kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y).

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $Sig. < \alpha$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk pengaruh tuntutan kerja (X_1) secara parsial terhadap turnover intention (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 58 - 2 = 56 diperoleh $t_{tabel} = 1,672$. Berdasarkan tabel 4.79 di atas, menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 4,748$ dan sig. 0,000. Pengaruh tuntutan kerja (X_1) secara parsial terhadap turnover intention (Y) dapat dilihat pada tabel 4.80 di bawah ini:

Tabel 12. Pengaruh Parsial Tuntutan kerja (X_1) Terhadap Turnover intention (Y)

Struktur	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{yx_1}	0,000	0,05	4,748	1,672	H_0 ditolak

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan $t_{hitung} (4,748) > t_{tabel} (1,672)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap turnover intention (Y).

b. Hipotesis Pengaruh Parsial Stres kerja (X₂) terhadap Turnover intention (Y)

Pengaruh parsial stres kerja (X₂) terhadap turnover intention (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H₀: $\rho_{YX_2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh stres kerja (X₂) terhadap turnover intention (Y)

H₁: $\rho_{YX_2} \neq 0$: Terdapat pengaruh stres kerja (X₂) terhadap turnover intention (Y)

Kriteria Uji : Tolak H₀ jika Sig. < α atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk pengaruh stres kerja (X₂) secara parsial terhadap turnover intention (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 58 – 2 = 56 diperoleh $t_{tabel} = 1,672$. Berdasarkan tabel 4.79 di atas, menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5,459$ dan sig. 0,000. Pengaruh stres kerja (X₂) secara parsial terhadap turnover intention (Y) dapat dilihat pada tabel 4.81 di bawah ini:

Tabel 13. Pengaruh Parsial Stres kerja (X₂) Terhadap Turnover intention (Y)

Struktur	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{YX_2}	0,000	0,05	5,459	1,672	H ₀ ditolak

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (5,459) > t_{tabel} (1,672) maka H₀ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap turnover intention (Y).

3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan (Uji F)

Pengaruh tuntutan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) secara simultan terhadap turnover intention (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H₀: $\rho_{YX_1X_2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh tuntutan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) terhadap turnover intention (Y).

H₁: $\rho_{YX_1X_2} \neq 0$: Terdapat pengaruh tuntutan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) terhadap turnover intention (Y).

Kriteria Uji : Tolak H₀ jika Sig. < α atau $f_{hitung} > f_{tabel}$

Untuk pengaruh tuntutan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) secara simultan terhadap turnover intention (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5 %, *degree of freedom* diperoleh $f_{tabel} = 2,77$ sedangkan f_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.82 di bawah ini:

Tabel 14. Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1337,623	2	668,812	54,027	.000 ^b
	Residual	680,859	55	12,379		
	Total	2018,483	57			

a. Dependent Variable: Tot_Y
 b. Predictors: (Constant), Tot_X2, Tot_X1

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 54,027$ dan sig. 0,000. Pengaruh tuntutan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) secara simultan terhadap turnover intention (Y) diperlihatkan pada tabel 4.83 berikut:

Tabel 15. Pengaruh Simultan Tuntutan kerja (X₁) dan Stres kerja (X₂) terhadap Turnover intention (Y)

Structural	Sig.	α	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
------------	------	----------	--------------	-------------	------------

$py_{X_1X_2}$	0,000	0,05	54,027	2,77	H_0 ditolak
---------------	-------	------	--------	------	---------------

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan F_{hitung} (54,27) > F_{tabel} (2,77) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention (Y).

Pembahasan Penelitian

1. Korelasi antara Tuntutan kerja (X_1) dengan Stres kerja (X_2)

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja (X_1) dengan stres kerja (X_2) di PT Multi Indomandiri. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,517 dengan signifikansi 0,000 mengindikasikan bahwa tuntutan kerja yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan tingkat stres kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin besar beban kerja, target yang ketat, serta ketidakjelasan peran yang dihadapi karyawan, semakin tinggi pula potensi mereka mengalami stres. Korelasi ini termasuk dalam kategori sedang dan bersifat positif, yang berarti bahwa peningkatan tuntutan kerja cenderung meningkatkan stres kerja secara langsung.

Hasil uji hipotesis juga mendukung temuan tersebut, di mana nilai thitung sebesar 5,374 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,672 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0), yang menyatakan tidak adanya hubungan antara tuntutan kerja dan stres kerja, ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingginya tuntutan kerja di PT Multi Indomandiri menjadi faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan stres karyawan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya perusahaan untuk mengelola beban kerja dan menyediakan dukungan yang memadai bagi karyawan agar dapat mengurangi dampak negatif dari tekanan pekerjaan terhadap kesejahteraan mereka.

2. Pengaruh Parsial Tuntutan kerja (X_1) terhadap Turnover intention (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa tuntutan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, serta nilai thitung sebesar 4,748 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,672. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh parsial tuntutan kerja terhadap turnover intention. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dinata & Suhana (2023) yang mengungkapkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, seperti beban kerja berlebihan dan ketidakjelasan peran, berkontribusi terhadap peningkatan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi ini dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka mencari alternatif pekerjaan yang lebih sesuai dengan ekspektasi dan keseimbangan kehidupan kerja.

Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengelola tuntutan kerja secara efektif guna menekan turnover intention karyawan. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan memastikan pembagian tugas yang adil, memberikan dukungan yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kesejahteraan karyawan. Jika tuntutan kerja tidak dikelola dengan baik, maka tingkat stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat, yang pada akhirnya dapat menyebabkan peningkatan angka turnover. Oleh karena itu, kebijakan manajemen yang berfokus pada keseimbangan beban kerja dan dukungan terhadap karyawan sangat diperlukan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Parsial Stres kerja (X_2) terhadap Turnover intention (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang

lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, serta t_{hitung} (5,459) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,672), sehingga H_0 ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tarigan & Lataruva (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dapat menyebabkan burnout, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sehat.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk memiliki niat keluar dari perusahaan. Faktor-faktor seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, serta konflik peran dapat menjadi pemicu utama turnover intention. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen stres yang efektif, seperti pengelolaan beban kerja, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, serta program kesejahteraan karyawan guna mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap keberlanjutan tenaga kerja.

4. Pengaruh Simultan Tuntutan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) terhadap Turnover intention (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa tuntutan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ serta F_{hitung} (54,027) yang jauh lebih besar dari F_{tabel} (2,77), sehingga H_0 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja dan stres yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori bahwa beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan yang memadai dapat meningkatkan tekanan psikologis, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusan karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Sedangkan Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tuntutan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan. Tuntutan kerja (X_1) memberikan kontribusi sebesar 30% terhadap turnover intention (Y), dengan pengaruh langsung sebesar 18,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 11,2%. Sementara itu, stres kerja (X_2) memiliki kontribusi yang lebih besar, yaitu 36,1%, dengan pengaruh langsung sebesar 24,9% dan pengaruh tidak langsung sebesar 11,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa dibandingkan tuntutan kerja, stres kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam mendorong niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Faktor stres kerja dapat berasal dari berbagai aspek, seperti tekanan beban kerja, ekspektasi yang tinggi, serta ketidakpastian dalam peran dan tanggung jawab, yang akhirnya memicu ketidakpuasan kerja dan keputusan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih mendukung kesejahteraan mereka.

Selain itu, temuan ini juga memperlihatkan bahwa gabungan pengaruh tuntutan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention mencapai 66,1%, sementara 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Artinya, meskipun tuntutan dan stres kerja berperan penting, faktor eksternal lain seperti kompensasi, budaya organisasi, kesempatan pengembangan karier, dan kepuasan kerja secara keseluruhan juga berkontribusi dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja karyawan secara efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif guna mengurangi tingkat stres serta meningkatkan retensi karyawan. Strategi seperti pemberian dukungan psikologis, sistem manajemen kinerja yang lebih jelas, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menjadi solusi dalam menekan angka turnover intention.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara tuntutan kerja dan stres kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,517 dan signifikansi 0,000. Semakin tinggi tuntutan kerja, semakin besar tingkat stres yang dialami karyawan.
2. Tuntutan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan

nilai thitung 4,748 > ttabel 1,672 dan signifikansi 0,000. Tuntutan kerja yang tinggi dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

3. Stres kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan thitung 5,459 > ttabel 1,672 dan signifikansi 0,000. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat meningkatkan risiko turnover.
4. Secara simultan, tuntutan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan Fhitung 54,027 > Ftabel 2,77 dan signifikansi 0,000. Pengaruh total dari kedua variabel terhadap turnover intention mencapai 66,1%, dengan kontribusi tuntutan kerja 30% dan stres kerja 36,1%.

Saran

1. Mengingat tuntutan kerja (X1) memiliki korelasi positif dan signifikan dengan stres kerja (X2) sebesar 0,517 serta berkontribusi 30% terhadap turnover intention (Y), perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih baik. Pembagian tugas yang adil, target yang realistis, serta kejelasan peran karyawan harus menjadi prioritas guna mengurangi tekanan yang berlebihan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X2) memiliki kontribusi lebih besar terhadap turnover intention, yaitu 36,1%. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan program manajemen stres seperti pelatihan coping stress, sesi konsultasi psikologis, serta pengembangan budaya kerja yang lebih positif agar karyawan dapat mengelola tekanan kerja dengan lebih baik.
3. Dengan total pengaruh simultan sebesar 66,1% dari tuntutan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention, perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kompensasi yang kompetitif, fleksibilitas kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Upaya ini akan membantu mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
4. Mengingat masih ada 33,9% faktor lain yang memengaruhi turnover intention di luar tuntutan dan stres kerja, perusahaan harus memperhatikan aspek lain seperti kepuasan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta budaya organisasi yang lebih inklusif. Evaluasi rutin terhadap kebijakan perusahaan dan keterlibatan aktif karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan loyalitas serta menurunkan angka turnover.

Daftar Pustaka

- Affandi, P. D. H. A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM strategik*. Bintang Visitama.
- Andriani Nugraha dan Sylvia Diana Purba (2017). Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol. 10 No. 1 Maret 2017: 49-60 Doi: <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2274>
- Andriani, R., Ahman, E., & Santoso, B. (2020). *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover intention*. Gracias Logis Kreatif.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (studi pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1). <https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/302>
- Damarani, Z. N., & ST, M. (2024). BAB XII KOMPENSASI, BENEFIT, DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN. *PENGANTAR Manajemen Sumber Daya Manusia*, 138.
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., ... & Utami, R. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing

Indonesia.

- Deswarta, D., & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58-63. <https://journal.stekom.ac.id/index.php/Bisnis/article/view/476>
- Dinata, A. P., & Suhana, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 722-731. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/5500>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1223>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1223>
- Intan P. Benu, Y. S., Salayan Putri, S. M. S., Siswahyudianto, Cahya Fajar Budi Hartanto, R., Marginingsih, R., Supriyanto, A., Kartika Maharani, I. A., & Abdurrohman. (2023). *Human resource management (HRM) in industry 5.0*. Zahir Publishing. ISBN 9786236995396.
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., ... & Manafe, D. (2023). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213-223. <https://pdfs.semanticscholar.org/c562/97cc0f6e85a41ec6264a1606acf12c64479d.pdf>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan RSUD "ABC" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159-176. <http://penerbitgoodwood.com/index.php/Jakman/article/view/611>
- Nandang, N., Jamaludin, A. ., & Hendi, U. (2024). The Effect of Job Satisfaction and Job Stress on Employee Performance PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial Karawang. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 163-172. <https://doi.org/10.55583/invest.v5i1.683>
- Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31-40. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/2752>
- Raharja, E. S. Kep., Ns., M. Kep. (tahun penerbitan). *Optimalisasi kinerja perawat melalui manajemen stres dengan metode transmoco*. Penerbit Adab. ISBN 9786235053653.
- Rosmawati, E. (2017). *ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP INTENTION TO QUIT PADA BAGIAN KEPERAWATAN RUMAH SAKIT KARYA HUSADA* (Doctoral dissertation, Tesis Program Magister Management Universitas Widyatama Bandung). <https://repository.widyatama.ac.id/handle/123456789/9768>
- Sari, S. Y., Aima, M. H., & Zefriyenni, Z. (2024). *Mengurai turnover intention: Strategi mempertahankan karyawan*. CV. Gita Lentera. ISBN 9786238890989.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 81-96. <https://www.adi-journal.org/index.php/abdi/article/view/785>
- Tarigan, A. A., & Lataruva, E. (2024). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover intention* pada Karyawan Coffee Shop di Tembalang. *Jurnal Dinamika Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-17.

<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jdbk/article/view/23525>

Utami, S., & Rahayu, B. (2023, September). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA PERAWAT. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 8, pp. 937-943). <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/4049>