

Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Ardina Anjani¹ R. Deni Muhammad Danial² Faizal Mulia Z^{*3}

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

¹ardinaanjani16@gmail.com ²rdmdanial043@ummi.ac.id ³faizal_88@ummi.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of workload and work stress on turnover intention at PT. Sumber Alfaria Trijaya as a trading company for various products. The research method used is a quantitative method with an associative approach. Data was collected through a questionnaire distributed to PT employees. Source Alfaria Trijaya. The population in this study was all 66 employees using saturated sampling. The research analysis technique uses validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression which function to prove the research hypothesis. Based on the data obtained from the analysis results, it shows that the correlation analysis in the research has a strong and very high value. The regression coefficient for workload is 0,433 then the regression coefficient for work stress is 0,520. The results of the F hypothesis test show that the calculated f value is greater than table f. Meanwhile, the results of the T test show that the calculated t is greater than the t table. So it can be concluded that the workload variable has a negative and significant effect on turnover intention, and the work stress variable has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: *Workload, Work Stress, Turnover Intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* di PT. Sumber Alfaria Trijaya sebagai perusahaan dagang aneka produk. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 66 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Dalam teknik analisis penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil Analisa menunjukkan bahwa Analisa korelasi pada penelitian memiliki nilai yang kuat dan sangat tinggi. Adapun koefisien regresi untuk beban kerja yaitu sebesar 0,433 kemudian koefisien regresi untuk stress kerja sebesar 0,520 Hasil pengujian uji hipotesis F menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar daripada f tabel. Sedangkan dari hasil uji T yaitu menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

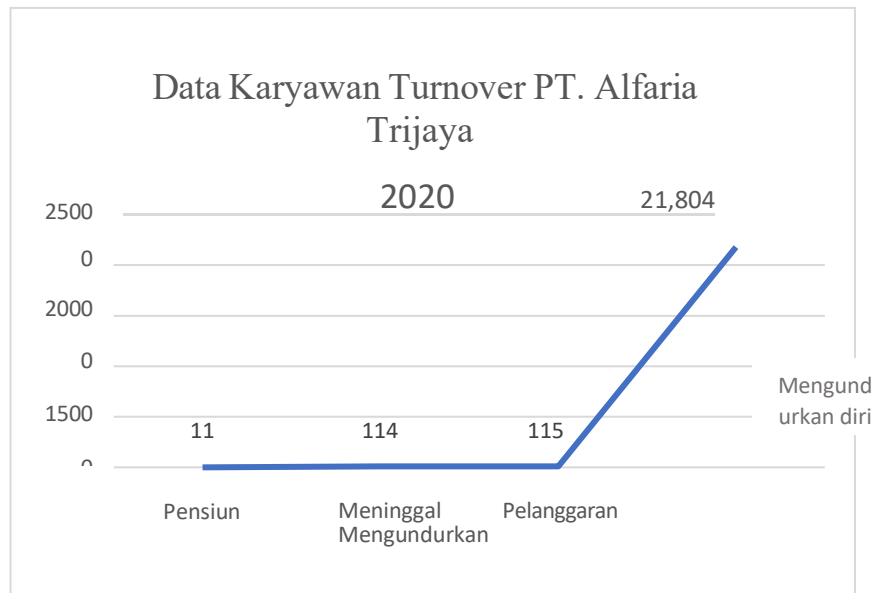
Kata Kunci: *Beban kerja, Stress Kerja, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Menurut (Ardana & Dony Suhendra, 2023) Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Peran penting sumber daya manusia dalam menjalankan suatu organisasi dapat memenuhi tujuan suatu perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan pegawai yang magang untuk mencapai tujuan bisnis. (Faizal Mulia Z et al., 2022). Untuk mencapai perkembangan perusahaan diperlukan pengelolaan yang baik yaitu dengan menerapkan manajemen yang profesional. Artinya perusahaan harus meningkatkan nilai individu melalui pelatihan dan pengalaman (Ratnasari et al., 2021).

Apabila suatu perusahaan tidak mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusianya maka akan timbul beberapa permasalahan jangka pendek dan jangka panjang yang dapat mengganggu kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan. menyatakan bahwa keinginan berpindah tempat kerja merupakan salah satu perilaku karyawan akibat kelalaian perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusianya, sehingga karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pergi bekerja di tempat lain. Ada beberapa hal yang membuat seorang karyawan berencana berpindah tempat kerja, yaitu keluhan terhadap kebijakan atasan (Caesarani & Riana, 2022). *Turnover Intention* adalah keinginan seorang untuk keluar meninggalkan pekerjaan setelah karyawan diterima dalam suatu perusahaan. Hal ini tentu banyak pertimbangan yang dipikirkan oleh karyawan untuk pindah pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Seperti (Sopiah & Sangadji, 2018) adapun menurut (Febrianti, 2021). *Turnover intention* adalah ambisi untuk pindah ke tempat kerja lain dan keluar dari pekerjaan saat ini. Ketika *turnover* karyawan meningkat secara signifikan dapat menimbulkan masalah besar bagi perusahaan.

Gambar 1. Data Karyawan Turnover PT. Alfaria Trijaya 2020
 (Sumber: *Annual Report* PT. Trijaya tahun 2020)



Turnover intention menjadi masalah yang cukup menarik di PT. Alfaria Trijaya. PT Alfaria Trijaya atau kerap yang disebut dengan Alfamart merupakan perusahaan ritel yang sedang berkembang pesat di Indonesia. Pertumbuhan penjualan barang-barang eceran (ritel) sepanjang tahun 2023 mengalami peningkatan dari bulan ke bulan. Banyaknya gerai Alfamart yang semakin bertambah menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan dan produk yang dijual di Alfamart juga semakin bertambah. Adanya kepercayaan yang semakin besar tersebut tentunya harus dijaga dengan mempertahankan pelayanan yang sempurna untuk konsumen. Berikut data perputaran karyawan tahun 2023 :

Pada gambar di atas menurut *Annual Report* PT. Alfaria Trijaya tahun 2020) dapat dilihat *turnover intention* perputaran karyawan di PT. Alfaria Trijaya pada tahun 2020 paling banyak yaitu mengundurkan diri sebesar 21.804 orang, diikuti dengan karyawan yang melakukan pelanggaran yaitu 115 orang, karyawan yang meninggal sebagai 114 orang, dan karyawan yang pensiun sebanyak 11 orang. Rata-rata *turnover* karyawan di PT. Alfa Trijaya per bulannya adalah 2,11%. Alasan paling besar karyawan melakukan *turnover* adalah mengundurkan diri karena kemauan sendiri. Dapat dikatakan bahwa, beban kerja dan stress kerja yang di dapat oleh karyawan tidak sesuai, termasuk dengan adanya pemotongan gaji jika *stock opname* tidak sesuai, menyebabkan tingginya karyawan melakukan *turnover intention*. Ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover inetntion*, diantaranya yaitu beban kerja dan stress kerja.

Menurut Fajarwati (2018) Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja terbagi

menjadi 3 diantaranya yaitu pekerjaan yang akan menjadi norma, pekerjaan yang berlebihan (*overcapacity*) dan pekerjaan yang lama (*undercapacity*). Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan karyawan akan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal. Beban kerja berlebih dapat terjadi karena perusahaan tidak menyadari jumlah pekerjaan yang diberikan dan cenderung menekan karyawan agar dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengetahui kapasitas dan kemampuannya. Selain itu, konflik kerja merupakan salah satu faktor terjadinya gangguan kesehatan mental (Faizal Mulia Z, 2023).

Stress di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres di tempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018).

Menurut (Mangkunegara, 2017) "Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan". Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidakseimbangan antara potensi individu.

Banyak faktor yang menyebabkan karyawan untuk memutuskan berhenti kerja dan salah satu faktornya yaitu beban kerja yang berlebihan karyawan Alfamart area Cikembar pada saat bekerja di sana. Berdasarkan hasil pra penelitian yang penulis sebarikan kepada 30 karyawan, peneliti menemukan adanya beberapa permasalahan. Beberapa masalah yang terjadi tersebut diduga karena adanya beban pekerjaan yang berlebihan yang dituntut dari perusahaan. Pertama, diduga karena adanya pekerjaan berlebih sehingga dapat menimbulkan kelelahan kepada karyawan pada saat bekerja. Permasalahan selanjutnya diduga karena adanya *employee demands* seperti Penambahan waktu kerja yang dialami oleh karyawan pada saat tanggal merah seperti hari raya Idul Fitri/Adha karyawan harus tetap bekerja dan terkadang ketika sudah waktunya pulang dan *shift* selanjutnya juga sudah ada, karyawan harus masih ada di tempat kerja dengan alasan loyalitas terhadap pekerjaan.

Masalah tersebut juga diduga karena kurangnya sumber daya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Pertama, diduga karena level organisasi seperti kesesuaian gaji. Gaji yang didapat tidak sebanding dengan tugas yang telah dibebankan dan gaji yang didapat terkadang terpotong untuk menutupi uang hasil

penjualan yang tidak sesuai dengan data di kasir. Kedua, diduga karena level tugas yaitu karyawan kurang diikutsertakan dalam pengambilan keputusan yang ada di perusahaan seperti kebijakan dari pusat yang tidak melibatkan karyawan yang bekerja di toko Sfamart.

Pada penelitian ini terdapat beberapa kesenjangan dengan penelitian-penelitian terdahulu diantaranya adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Riani dan Putra Sulistyowati (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Ningrum (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan berpikir bahwa setiap pekerjaan memiliki beban nya sendiri, dan itu sangat wajar, dan hal tersebut tidak mengganggu atau membuat karyawan untuk melakukan *turnover*. Kemudian, Hasil penelitian yang dilakukan (saliem et al., 2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Tziner (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Stress kerja yang dialami oleh karyawan masih bisa ditangani dengan baik oleh perusahaan dan individu itu sendiri tidak akan membuat karyawan berpikir untuk berpindah kerja.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana Gambaran beban pekerjaan, stress kerja dan *turnover intention* pada karyawan Alfamart cabang Sukabumi area Cikembar, Bagaimana Pengaruh beban pekerjaan terhadap *turnover intention* pada karyawan Alfamart cabang Sukabumi area Cikembar, dan Bagaimana Pengaruh stress pekerjaan terhadap *turnover intention* pada karyawan Alfamart cabang Sukabumi area Cikembar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan pengaruh beban kerja dan stress pekerjaan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan *Turnover Intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Alfamart Cabang Sukabumi Area Cikembar. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 102 Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Sukabumi area cikembar yang tersebar di 11 toko. Penelitian ini menggunakan Metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data Regresi Linear Berganda menggunakan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti memperoleh sampel 102 Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Sukabumi area Cikembar yang tersebar di 11 toko. Di bawah ini merupakan hasil olah data yang telah dilakukan oleh peneliti.

Uji Asumsi Klasik & Analisis Data

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Pengujian	Hasil	Kriteria	Keterangan
1	Uji Normalitas	0,200	>0.5	Normal
2	Uji Tolerance	0.986	>0.1	Tidak terjadi
	Multikolinearitas VIF	1.014	<10	multikolinearitas
3	Uji Heteroskedastisitas X1	0.205	>0.05	Tidak terjadi
	X2	0.186	>0.05	heteroskedastisitas
4	Korelasi Ganda	0.740	Interval Koefisien 0.60 - 0.799	Kuat
5	Koefisien Determinasi	0.547	-	100% = $(0,740^2 \times 100\%) = 54,7\%$
6	Signifikan Simultan (Uji F)	$F_{hitung} = 15.178$ Sig. = 0.00	$F_{tabel} = 3.4$ Sig. = < 0.05	Mampu mempengaruhi secara simultan
7	Regresi Linear Berganda	$Y = 13,919 - 0,433 X1 + 0,520 X2$		
8	Signifikansi Parsial (Uji T)	$X_1 T_{hitung} = 4.690$ Sig. = 0.00	$X_1 T_{tabel} = 1.668$ Sig. = < 0.05	Ho ditolak dan Ha diterima
		$X_2 T_{hitung} = 3.424$ Sig. = 0.01	$X_2 T_{tabel} = 1.668$ Sig. = < 0.05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: SPSS 27. Data Diolah Peneliti, 2024

1. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel di atas, pengujian normalitas Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) memperoleh hasil sebesar 0,200 sehingga dapat dinyatakan normal karena skor lebih besar dari 0,05. Artinya dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF Beban Kerja dan Stress Kerja yaitu $1.014 < 10$ dan nilai tolerance adalah $0.986 > 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel penelitian. Artinya tidak terdapat korelasi antar variabel independen.

3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai Sig 0,205 > 0,05 dan Stress Kerja (X2) memiliki nilai 0,186 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya, dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,146 sehingga tidak terjadi autokorelasi yang artinya data residual terjadi secara tidak acak.

5. Uji Linearitas

Berdasarkan Tabel hasil pengujian linearitas pada beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai *deviation from linearity* sebesar 0.125, maka dari itu hubungan antara variabel X1 Terhadap Y mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikansinya lebih dari dari 0.05. Sedangkan hasil pengujian linearitas pada stress kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai *deviation from linearity* sebesar 0.224, maka dari itu hubungan antara variabel X2 Terhadap Y mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikansinya melebihi 0.05.

Berdasarkan pengujian asumsi klasik dalam yang sudah dilakukan, semua data yang telah diperoleh memenuhi kriteria masing-masing pengujian asumsi klasik sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel yang diambil dalam penelitian ini dapat memenuhi *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) atau dapat dikatakan memiliki hubungan sempurna, linear dan pasti diantara beberapa atau semua variabel pada penelitian ini

6. Uji Korelasi Berganda

Berdasarkan kriteria Guilford, hasil perhitungan korelasi sebesar 0,740 dengan kekeliruan 5% atau $\alpha = 0,05$. Maka nilai yang dihasilkan terletak pada kriteria kuat, artinya variabel Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara empiris memiliki korelasi yang kuat.

7. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,547. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja dalam mengukur *Turnover Intention* sebesar 54,7%, Sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil nilai persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat dibuat nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 13,919 - 0,433 X_1 + 0,520 X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) 13,919 artinya apabila Beban Kerja dan Stress Kerja sama dengan nol (0), maka variabel *Turnover Intention* bernilai 13,919.

2. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) bernilai sebesar -0,433, artinya setiap penambahan nilai sebesar satuan (1) pada variabel Beban Kerja (X1) maka nilai variabel *Turnover Intention* (Y) akan menurun sebesar 0,433 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Stress Kerja (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,520, artinya setiap penambahan nilai sebesar satuan (1) pada variabel Stress Kerja (X2), maka nilai variabel *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,520 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya nilainya tetap.

9. Uji F

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 15,178 > F_{tabel} 3,14$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Variabel Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

10. Uji T

1. Pada tabel Coefficients dibaris variabel Beban Kerja diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,690 > t_{tabel} 1,668$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Pada tabel Coefficients dibaris variabel Stress Kerja diperoleh nilai Sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,424 > t_{tabel} 1,668$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Stress Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan *software* SPSS 27, perolehan hasil dari variabel Beban kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 4.690 Taraf kesalahan peneliti 5% atau 0,05 dan $dk = (n-1)$, $dk = 66 - 1 = 65$. Nilai dari T_{hitung} tersebut akan disandingkan dengan nilai T_{tabel} yang diperoleh sebesar -1,668 sesuai dengan ketentuan. Maka hasil yang diperoleh yaitu nilai dari T_{hitung} sebesar $4,690 > T_{tabel}$ Sebesar -1,668 maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka variabel Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Pengaruh Stress Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan *software* SPSS 27, perolehan hasil dari variabel Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 3.424 Taraf kesalahan peneliti 5% atau 0,05 dan $dk = (n-1)$, $dk = 66 - 1 = 65$. Nilai dari T_{hitung} tersebut akan disandingkan dengan nilai T_{tabel} yang diperoleh sebesar 1,668 sesuai dengan ketentuan. Maka hasil yang diperoleh yaitu nilai dari T_{hitung} sebesar $4,690 > T_{tabel} 1,668$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka variabel Stress kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan *software* SPSS 27, perolehan hasil dari variabel Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 15.178 Kemudian mencari F_{tabel} yang dapat ditemukan dengan cara pada dk pembilang = k, dan penyebut = (n-k-1), serta taraf kesalahan yang ditentukan sebesar 5%. Maka dari itu dk pembilang = 2 dan dk penyebut 66, sehingga diperoleh $F_{tabel} = 3,14$ Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa perhitungan yang diperoleh adalah $F_{hitung} 15.178 > F_{tabel} 3,14$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan serta pembahasan hasil dari pengujian hipotesis terkait pernyataan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Persepsi responden pada Alfamart Cabang Sukabumi Area Cikembar terhadap variabel-variabel penelitian yaitu Beban Pekerjaan, Stress Kerja, dan *Turnover Intention* berada pada kategori sangat tinggi. Beban Kerja ditunjang dari indikator dengan tingkat nilai tinggi yang diantaranya tuntutan pekerjaan. Stress Kerja ditunjang karena adanya beban kerja yang berlebihan dan *Turnover Intention* ditunjang karena adanya ketidakpuasan terhadap Beban Kerja adanya dari tingkat semangat karyawan dalam bekerja.

Beban Pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Alfamart Cabang Sukabumi Area Cikembar, hal ini dapat dilihat dengan nilai T_{hitung} yang lebih besar dari pada T_{tabel} , yang artinya jika beban kerja ditingkatkan, maka *Turnover Intention* karyawan Alfamart Cabang Sukabumi Area Cikembar akan menurun.

Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Alfamart Cabang Sukabumi Area Cikembar, hal ini dapat dilihat dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} , yang artinya jika stress kerja ditingkatkan, maka *Turnover Intention* karyawan Alfamart Cabang Sukabumi Area Cikembar akan meningkat.

SARAN

Diharapkan untuk penelitian yang akan datang untuk memperluas *literature* atau artikel sebagai acuan untuk dapat memudahkan penelitian, dalam penelitian ini *literature* atau artikel yang digunakan masih terbatas, penelitian yang akan datang diharapkan dapat memperbaiki kuesioner terlebih dahulu, guna mendapat respons dan jawaban dalam level yang ditentukan oleh peneliti, serta Untuk penelitian yang dilakukan mendatang diharapkan menambah variabel lain yang bisa mempengaruhi *turnover intention* seperti kepuasan gaji, komitmen organisasional, dan dukungan supervisor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, & Dony Suhendra, A. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas *karyawan Jurnal Akrab Juara, Vol 6 15-22* (Vol. 6).
- Caesarani & Riana. (2022). 107-Article Text-170-1-10-20230811 Pengaruh Produktivitas kerja, posisi jabatan, pendidikan, dan sifat pekerjaan terhadap besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan PT. Indolima Perkasa Cabangpalembang. *Economisc, Accounting and Business Journal* , 2(1), 13–16.
- Danial, R. D. M., Danial, R. D. M., & Norisanti, N. (2019). Analisis Beban Kerjadan Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Budgeting : Journal of Business, Management and Accounting*, 1(1), 21–27. [fhttps://doi.org/10.31539/budgeting.v1i1.779](https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i1.779)
- Faizal Z, M., Komariah, K., Studi Ilmu Administrasi Bisnis, P., &Muhammadiyah Sukabumi, U. (2023). The effect of Excessive Workload And *WorkPlace Conflict towards employee mental health, Vol 7 Nomor 1*
- Febrianti. (2021). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui organizational comitment pada karyawan perbankan 16922-Article Text-62499-1- 10-20220624. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negri Surabaya* , 4, 115–130.
- Mangkunegara, C. A. (2017). *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, Jurnal Ekonomi Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Brawijaya vol 6 hal 111-134.*
- Mulia Z, F. D. R. D. M., Mulia Z, F., Deni, R., Danial, M., & Sukabumi, U. M. (2022). Implementation Of Knowledge Management And Turnover Intention On Employee Performance (HR Study On Employees Of CV. Tiga Jaya) Implementasi Manajemen Pengetahuan Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi SDM Pada Karyawan CV. Tiga Jaya). In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 3, Issue 4). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Permatasari & Prasetyo. (2018). 284249-pengaruh-stress-kerja-terhadap-kepuasan- c5abf138, Vol 6 144-153. *MANAJEMEN DAN BISNIS (ALMANA)*, 2.
- Saliem, F., Sakinah, S., Latifah, N., Romdhona, N., kesehatan masyarakat, F., & Muhammadiyah jakarta Jl Ahmad Dahlan, universitas K. (2022). Environmental Occupational Health and Safety Journal Faktor-faktor yang berhubungan dengan stress para pekerja dipercetakan kota ciputat. *Environmental Occupational Health and Safety Journal* •, 2(2), 155.
- Sopiah & Sangadji. (2018). 1799-Article Text-4401-. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, vol 4* (No 1).