

## PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Filia Permata Sari<sup>1</sup>, Budi Setiawan<sup>2</sup>, Meriam Esterina<sup>3</sup>

Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial,

Universitas Muhammadiyah Purworejo

E-mail: [filiasari778@gmail.com](mailto:filiasari778@gmail.com)<sup>1</sup>, [budi\\_setiawan@umpwr.ac.id](mailto:budi_setiawan@umpwr.ac.id)<sup>2</sup>, [merry.esterina@umpwr.ac.id](mailto:merry.esterina@umpwr.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*High workload that contributes to increased employee work stress is a problem that can have an impact on employee turnover intention. This study aims to determine the effect of workload on turnover intention through work stress as a mediating variable in employees. This study uses a quantitative approach using a questionnaire. The research sample consisted of 108 employees selected using a simple random sampling technique. Data analysis was carried out using the classical assumption test and multiple linear regression using IBM SPSS. The results showed that workload had a positive and significant effect on turnover intention with work stress as a mediating variable. The Adjusted R Square value of 0.836 indicates that the workload (X) and work stress (M) variables contributed 83.6% to turnover intention. The implication of this study can be used to manage the distribution of workload more efficiently so that employee work stress can be controlled so that it can reduce the level of turnover intention.*

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

### ABSTRAK

Tingginya beban kerja yang berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja karyawan menjadi permasalahan yang dapat berdampak pada intensi *turnover* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap intensi *turnover* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 108 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,836 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) dan stres kerja (M) memberikan kontribusi sebesar 83,6% terhadap intensi *turnover*. Implikasi dari penelitian ini, dapat digunakan untuk mengelola distribusi beban kerja secara lebih efisien agar stres kerja karyawan dapat dikontrol sehingga dapat menekan tingkat intensi *turnover*.

**Kata kunci:** Intensi *Turnover*, Beban Kerja, Stres Kerja

### Article History

Received: Maret 2025

Reviewed: Maret 2025

Published: Maret 2025

Plagiarism Checker No 80

Prefix DOI :

[10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027](https://doi.org/10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027)

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## Pendahuluan

Perusahaan manufaktur merupakan bisnis yang menjalankan kegiatan pengolahan bahan mentah menjadi produk jadi (Endrawati et al., 2024). Industri manufaktur berperan penting dalam pembangunan ekonomi nasional dengan kontribusi sebesar 20,27% terhadap PDB serta menyumbang 72,24% dari total ekspor nasional pada tahun 2023 (Badan Pusat Statistik, 2024). Sektor ini juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, mencapai 19,2-20,2 juta orang (Indonesia.go.id, 2023). Namun, industri manufaktur menghadapi tantangan serius, salah satunya adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan yang bisa mencapai 10-20% per tahun (Anggraini et al., 2020). Angka persentase *turnover* di dalam sebuah perusahaan dapat dikatakan bermasalah jika mencapai 3,5% dan lebih dalam jangka waktu 1 tahun (Caves, 1998). Berikut contoh tingkat *turnover* karyawan CV X di Purworejo:

**Tabel 1**  
**Data Turnover Pada CV X di Kabupaten Purworejo Periode 2021 - 2023**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Turnover Rate (%)
1.	2021	79	13	16,46%
2.	2022	91	20	21,98%
3.	2023	147	18	12,24%

*Sumber: observasi awal, 2024*

*Turnover* merupakan keputusan akhir karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang diawali dengan intensi *turnover* atau niat untuk keluar dari perusahaan (Cahyaningtyas & Yuniarti, 2021). Tingginya intensi *turnover* dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan, baik dari segi finansial maupun operasional (Marcella & Ie, 2022). Salah satu faktor yang memengaruhi intensi *turnover* adalah beban kerja yang tinggi. Menurut Purwati & Maricy (2021), beban kerja adalah sekumpulan tugas atau aktivitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan pada jangka waktu tertentu. Jika beban kerja tidak sesuai dengan kondisi karyawan, hal tersebut dapat menimbulkan intensi *turnover*.

Pengaruh antara beban kerja dan intensi *turnover* tidak selalu bersifat langsung. Faktor psikologis yaitu stres kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut (Setyawati & Setyawati, 2021). Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketidakseimbangan fisik

dan psikologis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kesejahteraan karyawan (Hisbih et al., 2023). Dalam industri manufaktur, karyawan rentan mengalami stres kerja akibat tuntutan produktivitas yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta target yang ketat (Fitryani et al., 2021).

Beban kerja yang berat dapat memicu kelelahan dan stres di lingkungan kerja, yang kemudian berpengaruh pada intensi *turnover* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Oktafiani & Pantawis, 2024). Ketika karyawan mengalami stres yang berkepanjangan, mereka cenderung mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih seimbang dan tidak terlalu membebani. Fenomena ini memperkuat temuan bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan intensi *turnover*, di mana semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja yang kemudian mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja terhadap intensi *turnover* dengan peran stres kerja sebagai variabel mediasi, guna memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mengenai stres kerja dan beban kerja terhadap intensi *turnover* di perusahaan manufaktur ini.

Berdasarkan uraian pendahuluan di atas, batasan masalah pada penelitian ini adalah fokus untuk meneliti pengaruh dari variabel independen yaitu beban kerja (X), variabel dependen yaitu intensi *turnover* (Y), dan variabel mediasi yaitu stres kerja (M). Oleh karena itu, rumusan masalah yang ditentukan oleh penulis untuk penelitian ini yaitu:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan?
- b. Apakah stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan?

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif didefinisikan sebagai metode ilmiah yang memanfaatkan data kuantitatif berupa angka, grafik, dan tabel, serta analisis datanya bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Syahroni, 2022). Penelitian ini berfokus untuk menguji pengaruh antara beban kerja terhadap intensi *turnover* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi menggunakan data dari hasil kuesioner yang dibagikan. Analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji regresi, dan *Sobel test*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* yang dihitung dengan rumus Yamane. Maka dalam penelitian ini mendapatkan sampel sejumlah 108 dari total populasi sebanyak 148 karyawan. Data dihitung dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 26 for Windows*.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk menilai sebaran data pada suatu kelompok atau variabel, yaitu apakah data berdistribusi normal atau tidak normal (Pratiwi & Wahyono, 2023). Penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov - Smirnov* dan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Tuzzahra et al., 2024).

Hasil uji normalitas *Kolmogorov - Smirnov* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			108
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.79370276
Most Extreme Differences	Absolute		.065
	Positive		.065
	Negative		-.041
Test Statistics			.065
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig. 99% Confidence Interval	Lower Bound	.317
		Upper Bound	.305
			.329

*Sumber: diolah*

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh adalah sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji mengikuti distribusi normal.

## B. Uji Hipotesis

Anuraga et al. (2021) menyatakan bahwa uji hipotesis merupakan bagian dari statistik inferensial yang bertujuan untuk memverifikasi suatu pernyataan secara statistik dan menentukan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau harus ditolak. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pengujian variabel mediasi dilakukan dengan *Sobel test*.

### 1. Uji Regresi

Uji regresi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui keterikatan antara satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas) dengan variabel dependen (variabel yang diprediksi) (Nada & Hakim, 2024). Pengambilan keputusan uji regresi dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) variabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (Ramadhanti, 2022). Jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif  $H_a$  diterima sehingga menunjukkan adanya pengaruh signifikan.

a. Pengaruh beban kerja (X) terhadap intensi *turnover* (Y)Tabel 3  
Hasil Analisis Regresi

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-	2.188		-	.183
	Beban Kerja	2.930 .660	.075	.652	1.339 8.843	<,001

Sumber: diolah

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi variabel beban kerja (X) adalah  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel beban kerja (X) terhadap intensi *turnover* (Y). Selain itu, nilai *Unstandardized Coefficients Beta* menunjukkan koefisien positif sebesar 0,660, menunjukkan bahwa X memiliki pengaruh positif terhadap Z sebesar 0,660. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) dinyatakan ditolak, sementara hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Temuan ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover*.

b. Pengaruh beban kerja (X) terhadap intensi *turnover* (Y) melalui stres kerja (M)Tabel 4  
Hasil Analisis Mediasi

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4.433	2.227		-	.049
	Beban Kerja	.501	.098	.495	1.990 5.108	<,001
	Stres Kerja	.244	.101	.235	2.425	.017

Sumber: diolah

Standar error koefisien a dan b ditulis dengan SEa dan SEb dan besarnya standar error tidak langsung adalah z yang dihitung dengan rumus:

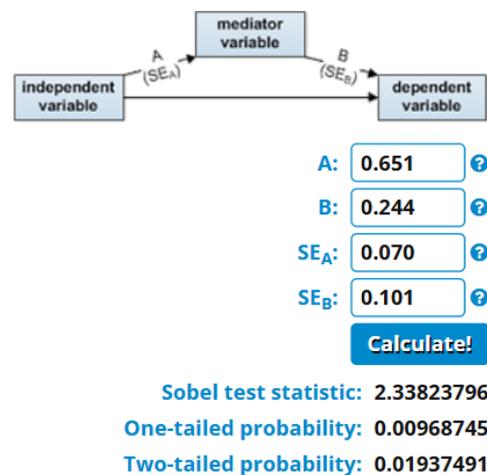
$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SE_a^2) + (a^2SE_b^2)}}$$

Di mana:

$SE_a$  = Standar error koefisien a    a = Koefisien regresi variabel independen dengan mediasi

$SE_b$  = Standar error koefisien b    b = Koefisien regresi variabel mediasi dengan variabel dependen

Perhitungan *Sobel test* menggunakan *software Sobel test calculator* milik Soper (2025) yang memperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 1. Hasil Perhitungan *Sobel Test***

Hasil analisis *Sobel test* mengenai pengaruh beban kerja (X) terhadap intensi *turnover* (Y) melalui stres kerja (M) menunjukkan bahwa nilai *Two-tailed probability* sebesar 0,01937491 dibulatkan menjadi  $0,0194 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil tersebut, maka menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* yang dimediasi oleh stres kerja. Artinya stres kerja dapat memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap intensi *turnover*.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1 (Budiasih et al., 2023). Dalam penelitian ini, dihitung koefisien determinasi

(*Adjusted R Square*) untuk variabel beban kerja (X), stres kerja (M), dengan variabel dependen yaitu intensi *turnover* (Y).

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.839	.836	1.581

Sumber: diolah

Berdasarkan output pada tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) tercatat sebesar 0,836. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) dan stres kerja (M) memberikan kontribusi sebesar 83,6% terhadap intensi *turnover* (Y), sementara variabel - variabel yang tidak ada di dalam penelitian memberikan kontribusi sebesar 16,4%.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami. Stres kerja ini akan meningkatkan intensi *turnover* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja berperan sebagai mediasi yang menghubungkan antara beban kerja dengan intensi *turnover*.

## Saran

1. Perusahaan perlu mengelola distribusi beban kerja lebih efisien untuk mencegah peningkatan stres karyawan melalui optimalisasi pembagian tugas, penerapan teknologi, serta pelatihan karyawan, dan evaluasi berkala.
2. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan pelatihan manajemen stres, serta mendorong komunikasi terbuka.
3. Merancang program pengelolaan beban dan stres kerja secara terpadu, seperti jadwal kerja fleksibel dan program mentoring. Monitoring berkelanjutan diperlukan untuk memastikan efektivitas strategi ini dalam menekan intensi *turnover*.

4. Mayoritas karyawan dalam penelitian ini menerima gaji di bawah UMR. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mendalami faktor-faktor yang memengaruhi intensi *turnover* terkait gaji di bawah UMR serta mengeksplorasi variabel lain.
5. Penelitian mendatang dapat memperdalam pengaruh antara beban kerja dan intensi *turnover*, baik secara langsung maupun tidak langsung serta memperluas jumlah responden guna memperoleh hasil yang lebih representatif.

## Daftar Pustaka

- Anggraini, N., Ardi, R., Prajitno, I. S., Suzianti, A., & M. Zagloel, T. Y. (2020). *Analisis Turnover Intention Talenta Milenial Di Industri Manufaktur Di Indonesia: Sebuah Pendekatan SEM (Structural Equation Modelling) = Analysis Of Turnover Intention Of Millennial Talents In Indonesian Manufacturing Industries: A SEM (Structural Equation Modelling) Based Approach*. Fakultas Teknik Universitas Indonesia.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *Jurnal BUDIMAS*, 3(2), 327-334.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Laporan Perekonomian Indonesia 2024* (Vol. 42). Badan Pusat Statistik.
- Budiasih, Y., Tannady, H., Arum, R. A., Laratmase, P., & Kurniawan, U. (2023). Analisis Faktor Determinan Kinerja Keuangan Dengan Komisaris Independen Sebagai Variabel Moderasi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2), 1366-1377.
- Cahyaningtyas, A. D., & Yuniarti, V. (2021). Interaksi Sosial Rekan Kerja dengan Intensi Turnover Karyawan. *IDEA: Jurnal Psikologi (Journal of Clinical, Industrial, Social and Educational Psychology)*, 5(1), 52-64. <https://doi.org/10.32492/idea.v5i1.5105>
- Caves, R. E. (1998). Industrial Organization and New Findings on the Turnover and Mobility of Firms. *Journal of Economic Literature*, 36(4), 1947-1982. <https://www.jstor.org/stable/2565044>
- Endrawati, Santi, E., & Putri, V. M. (2024). Corporate Social Responsibility (CSR) dan Profitabilitas: Pengaruh Aspek Ekonomi, Lingkungan, dan Social Pada Perusahaan Manufaktur. *Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 53-66. <https://akuntansi.pnp.ac.id/jam>
- Fitryani, C., Achmad, S., & Santosa, D. (2021). Gambaran Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. *Prosiding Pendidikan Kedokteran*, 7(1), 542-547. <https://doi.org/10.29313/kedokteran.v7i1.26723>
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Workplace Wellbeing sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur:*

*Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(3), 109-125.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.5701>

Indonesia.go.id. (2023, January 5). *Industri Manufaktur Tetap Menggeliat Meski Terhimpit Berat*.

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://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>

Nada, J. Z., & Hakim, R. B. R. B. F. (2024). Pengaruh Jumlah Usaha Industri dan Jumlah Nilai Investasi terhadap Jumlah Tenaga Kerja di Sleman Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, 2(2), 238-249. <https://doi.org/https://doi.org/10.20885.17>

Oktafiani, M., & Pantawis, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal). *Jurnal Magisma*, 12(2), 189-203.

Pratiwi, W. N. G., & Wahyono. (2023). Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Sub Sektor Industri Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2021. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 1423-1437.  
<https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.25195>

Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). The Influence of Workload, Work Environment and Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77-91.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v2i1.76>

Ramadhanti, T. A. (2022). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan*. Universitas Hasanuddin.

Setyawati, T., & Setyowati, W. (2021). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN). *Jurnal Magisma*, 9(1), 135-143.

Soper, D. S. (2025). *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation [Software]*.

Syahroni, M. I. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, 43(3), 43-56. <https://doi.org/https://doi.org/10.62552/ejam.v2i3.50>

Tuzzahra, F., Arjudin, & Fauzi, A. (2024). Pengaruh Model Pembelajaran Joyfull Learning Berbantuan Media Papan Pintar Perkalian Terhadap Minat Belajar Matematik Kelas III SDN 26 Ampenan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2367-2374. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2815>