

## The Effect of Workload and Work Stress on Turnover Intention at PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru

### Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru

Dedy Gunawan<sup>1</sup>, Ade Ria Nirmala<sup>\*2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

\*Corresponding author's e-mail: [ade.ria.nirmala@uin-suska.ac.id](mailto:ade.ria.nirmala@uin-suska.ac.id)

#### Abstract

This study aims to examine the effect of workload and work stress on employee turnover intention at PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru, both partially and simultaneously. This research was motivated by the persistently high labour turnover (LTO) rate, which continued to rise and reached 39.3% in 2024, presumably triggered by excessive workload resulting from an imbalance between work volume and workforce size, as well as high levels of work stress indicated by a growing rate of employee absenteeism. The method employed was quantitative with a descriptive approach. The population as well as the sample of this study consisted of all 50 employees of PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru, selected using a saturated sampling technique (census). Data were collected through a questionnaire using a Likert scale and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, T-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) with the aid of SPSS software. The findings indicate that workload and work stress, both partially and simultaneously, have a significant effect on employee turnover intention at PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru. Therefore, proportional workload management and effective work stress control are strategic measures in reducing the level of turnover intention within the livestock industry environment.

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

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat labour turnover (LTO) yang terus meningkat dan mencapai 39,3% pada tahun 2024, yang diduga dipicu oleh beban kerja yang berlebihan akibat ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dan jumlah tenaga kerja, serta tingginya tingkat stres kerja yang ditunjukkan oleh meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru yang berjumlah 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional dan pengendalian stres kerja yang efektif merupakan langkah strategis dalam mengurangi tingkat turnover intention di lingkungan industri peternakan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan perlu mengelola dan mempertahankan karyawan yang berkualitas agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian target perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi organisasi adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan. Tingginya *turnover* dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta terganggunya stabilitas operasional perusahaan. Menurut Sidharta (2011), *turnover intention* merupakan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja secara sukarela.

PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peternakan ayam broiler. Perusahaan ini menghadapi permasalahan tingginya tingkat *labour turnover* dalam beberapa tahun terakhir. Data perusahaan menunjukkan bahwa tingkat *labour turnover* mengalami fluktuasi dengan kecenderungan meningkat, yaitu sebesar 23,8% pada tahun 2020, 14,2% pada tahun 2021, 13,6% pada tahun 2022, 29,4% pada tahun 2023, dan mencapai 39,3% pada tahun 2024. Tingkat *turnover* tersebut berada jauh di atas batas normal yang ditetapkan, sehingga mengindikasikan adanya kecenderungan *turnover intention* yang tinggi pada karyawan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi awal di PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru, beberapa karyawan mengeluhkan tingginya volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Karyawan sering kali harus melakukan pekerjaan di luar tugas pokoknya, bekerja lembur, serta menghadapi keterbatasan jumlah tenaga kerja. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja yang diterima karyawan menjadi semakin berat.

Fenomena tingginya beban kerja juga terlihat dari data kinerja karyawan. Target kerja harian terus mengalami peningkatan dari 100 tugas per hari pada tahun 2020 menjadi 130 tugas per hari pada tahun 2024. Sebaliknya, persentase pencapaian target kerja mengalami penurunan dari 95% pada tahun 2020 menjadi 63% pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan sumber daya yang tersedia.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention*. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Karyawan PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru menghadapi berbagai tekanan pekerjaan, seperti tingginya tanggung jawab, jam kerja yang panjang, tuntutan pencapaian target, serta kurangnya dukungan dari organisasi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja yang dapat mengurangi kenyamanan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Indikasi meningkatnya stres kerja dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang terus meningkat selama periode 2020–2024. Tingkat absensi tercatat sebesar

0,98% pada tahun 2020 dan meningkat menjadi 2,87% pada tahun 2024. Peningkatan tingkat ketidakhadiran tersebut menunjukkan adanya penurunan kondisi psikologis maupun fisik karyawan yang dapat berdampak pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda mengenai hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Fitriantini dkk. (2019) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, Dinata dan Suhana (2023) menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover*, sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover*. Penelitian Miftahur dkk. (2021) juga menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, tetapi stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya inkonsistensi temuan penelitian sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut pada industri peternakan yang memiliki karakteristik pekerjaan fisik dan tekanan operasional yang tinggi.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru yang berlokasi di Desa Batu Langka Kecil KM.8, Dusun Malapari Kec. Kuok, Kab. Kampar, Provinsi Riau dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan di PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru. Waktu penulisan melakukan penelitian ini yaitu dari bulan Oktober 2025 sampai Juni 2026.

Menurut (Sugiyono,2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di ambil kesimpulannya. Dalam pengngambilan data yang menjadi populasi pada penelitian adalah karyawan di PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru yaitu sebanyak 50 karyawan.

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk mengolah data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bertujuan untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Proses analisis ini mencakup penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, serta perhitungan nilai rata-rata (*mean*), maksimum, dan minimum. Analisis ini tidak melibatkan uji signifikansi atau tingkat kesalahan karena tidak bertujuan untuk menggeneralisasi hasil. Bentuk pengujian yang dilakukan yaitu

(1) uji kualitas data, (2) uji asumsi klasik, (3) analisis regresi linear berganda dan (4) uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji berdasarkan nilai *Corrected item - total correlation*, dengan kriteria bahwa suatu item dianggap valid apabila nilai koefisien korelasinya (*r*-hitung) lebih besar dari *r*-tabel (Sugiyono, 2019). Hasil pengujian validitas terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Beban Kerja	X1.1	0,787	0.279	Valid
		X1.2	0,788	0.279	Valid
		X1.3	0,791	0.279	Valid
		X1.4	0,752	0.279	Valid
		X1.5	0,780	0.279	Valid
		X1.6	0,744	0.279	Valid
		X1.7	0,699	0.279	Valid
		X1.8	0,762	0.279	Valid
2	Stres Kerja	X2.1	0,729	0.279	Valid
		X2.2	0,722	0.279	Valid
		X2.3	0,602	0.279	Valid
		X2.4	0,539	0.279	Valid
		X2.5	0,699	0.279	Valid
		X2.6	0,606	0.279	Valid
		X2.7	0,695	0.279	Valid
		X2.8	0,625	0.279	Valid
3	Turnover Intention	Y.1	0,650	0.279	Valid
		Y.2	0,728	0.279	Valid
		Y.3	0,821	0.279	Valid
		Y.4	0,540	0.279	Valid
		Y.5	0,663	0.279	Valid
		Y.6	0,740	0.279	Valid
		Y.7	0,730	0.279	Valid
		Y.8	0,778	0.279	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui *r* tabel dengan *df* 45 dengan tingkat signifikan 5% atau 0.05 adalah 0,279. Penelitian ini menunjukkan bahwa 24 item pertanyaan termasuk dalam kategori valid, karena *r* hitung  $\geq$  *r* tabel.

Uji Reliabilitas

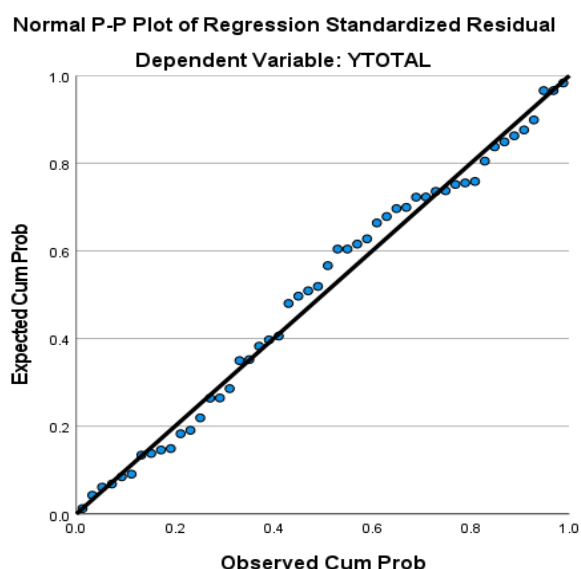
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,896	0,60	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,806	0,60	Reliabel
3	Turnover Intention (Y)	0,857	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 mengenai Hasil Uji Reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,896, Stres Kerja (X2) sebesar 0,806, dan Turnover Intention (Y) sebesar 0,857. Dan dari semua variabelnya lebih dari 0,60. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang reliabel.

Uji Normalitas



Sumber: Data Olahan Penelitian 2026

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil gambar pengujian di atas grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual titik-titik pada grafik tersebar di sekitar garis diagonal. Dapat disimpulkan model regresi berganda memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja(X1)	.802	1.247
Stres Kerja (X2)	.802	1.247

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel penelitian yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai 0,802 dan untuk Stres Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai 0,802 Sehingga dalam penelitian ini nilainya lebih besar dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dalam kondisi baik dan dapat dilanjutkan karena tidak terpengaruh oleh gejala heteroskedastisitas.

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.957	2.022		-.968	.338
Beban Kerja	.035	.058	.094	.611	.544
Stres Kerja	1.31	.077	.077	1.713	.093

Sumber: Data Olahan 2026

Berdasarkan hasil uji scatterplot diatas, grafik menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk sebuah pola, sehingga dapat dikatakan data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 <sup>a</sup>	.544	.524	3.302	2.063

a. predictor: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data Olahan 2026

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.916 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi karena angka DW antara -2 hingga 2.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.663	3.775		-1.500	.140
Beban Kerja ( $X_1$ )	.432	.108	.439	3.988	<,001
Stres Kerja ( $X_2$ )	.556	.143	.428	3.894	<,001

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, nilai konstanta yang diperoleh sebesar -5.663, sedangkan koefisien untuk variabel *Beban Kerja* ( $X_1$ ) sebesar 0,432 dan untuk *Stres Kerja* ( $X_2$ ) sebesar 0,556. Oleh karena itu, persamaan model regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -5,663 menunjukkan bahwa jika *Beban Kerja* ( $X_1$ ) dan *Stres Kerja* ( $X_2$ ), maka *Turnover Intention* akan bernilai -5,663. Koefisien regresi untuk *Beban Kerja* ( $X_1$ ) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa jika *Beban kerja* meningkat satu satuan, *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,432, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang positif ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *Beban Kerja* dan *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi *Beban Kerja*, semakin tinggi pula *Turnover Intention*, dan sebaliknya. Koefisien regresi untuk variabel *Stres Kerja* ( $X_2$ ) sebesar 0,556 menunjukkan bahwa jika *Stres Kerja* meningkat satu satuan, *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,556 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang positif ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara *Stres Kerja* dan *turnover Intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi *Stres Kerja*, semakin tinggi pula *Turnover Intention*.

### Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel ( $X_1$ : *Beban kerja* dan  $X_2$ : *Stres Kerja*) berpengaruh terhadap variabel ( $Y$ : *turnover Intention*). Proses ini dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi atau membandingkan nilai T hitung dari variabel ( $X_1$ : *Beban kerja* dan  $X_2$ : *Stres Kerja*) berpengaruh terhadap variabel ( $Y$ : *Turnover Intention*), dengan nilai t tabel 1,984. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), maka hipotesis penelitian diterima; sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), hipotesis tersebut ditolak. Berikut adalah hasil uji statistik parsial yang ditampilkan pada Tabel 7 yang diperoleh menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 22.

**Tabel 7. Hasil Signifikansi Parsial (Uji T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	-5.663		-1.500	.140
1 <i>Beban Kerja</i> ( $X_1$ )	.432	.439	3.988	<,001
<i>Stres Kerja</i> ( $X_2$ )	.556	.428	3.894	<,001

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung variabel *Beban Kerja* 3,988 lebih besar daripada 1,984 hal ini berarti  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima artinya *Beban Kerjs* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai t hitung variabel *Stres kerja* 3,894 lebih besar dari pada 1,984, hal ini berarti  $H_{02}$  ditolak  $H_{a2}$  diterima artinya *Stres Kerja* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel (X1: Beban Kerja dan X2: Stres Kerja) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel (Y: *Turnover Intention*) Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan f tabel. Hasil dari uji F akan disajikan dalam Tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Signifikansi Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	610.578	2	305.289	27.995	<,001 <sup>b</sup>
Residual	512.542	47	10.905		
Total	1123.120	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), (X2), (X1)

Sumber: Data Olahan Penelitian 2026

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 27.995 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi 0.000 dan jumlah F tabel sebesar 3,200, dengan demikian diketahui f hitung (27.995) > F tabel (3,200) atau sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu Bban Kerja dan Beban Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi simultan atau Uji R<sup>2</sup> dilakukan untuk mengukur sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat (Y: *turnover Intention*). Nilai dari uji koefisien determinasi simultan yang disesuaikan berkisar antara 0 hingga 1 (Sugiyono, 2022).

**Tabel 9. Hasil Signifikansi Simultan (Uji F)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 <sup>a</sup>	.544	.524	3.302

a. Predictors: (Constant), (X2), (X1)

Sumber: Data Olahan Penelitian 2026

Berdasarkan Tabel 9 yang menunjukkan hasil uji koefisien determinasi simultan atau R<sup>2</sup>, nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,524 (54,4%). Ini berarti bahwa Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara kolektif dapat menjelaskan variabel *Turnover Intention*(Y) sebesar 54,4%, sementara 45,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Beban kerja Terhadap Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum dalam Tabel 6 Melalui uji parsial (uji T) menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,988 sementara nilai t tabel adalah 1,984. Oleh karena itu, t hitung 3,988 > t tabel 1,984 dan nilai signifikansi <,001 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*

Hal ini sesuai dengan penelitian yang didukung oleh (Fitriantini dkk, 2019) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover*

Intention Tenaga Kerja Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Beban Kerja mampu Meningkatkan *Turnover Intention* pada karyawan.

#### **Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Variabel *Work engagement*.**

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum dalam Tabel 6 Melalui uji parsial (uji T) menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,894 sementara nilai t tabel adalah 1,984. Oleh karena itu, t hitung 3,894 > t tabel 1,984 dan nilai signifikansi 0,001 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial *Turnover Intention* pada Karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang didukung oleh (Fitriantini dkk, 2019) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kerja Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Stres Kerja mampu Meningkatkan *Turnover Intention* pada karyawan.

#### **Pengaruh Beban kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Diketahui nilai F hitung sebesar (27,995) dengan signifikan (0,001) sehingga F hitung (27,995) > F tabel (3,200) dan sig (0,001) < (0,005). Maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara simultan dari Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Diketahui nilai R square sebesar 0,524. bahwa variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dijelaskan oleh Beban Kerja ( $X_1$ ), dan Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 54,4 %, sedangkan sisanya 45,6% merupakan variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang didukung oleh (Fitriantini dkk, 2019) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kerja Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara Beban kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Beban Kerja dan Stres Kerja mampu Meningkatkan *Turnover Intention* pada karyawan.

#### **PENUTUP**

Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi turnover intention karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula, stres kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sehingga peningkatan tekanan kerja, tuntutan pekerjaan, maupun kondisi psikologis yang kurang kondusif akan meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Selain itu, secara simultan beban kerja dan stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, dengan

kemampuan model menjelaskan variasi turnover intention sebesar 54,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan perusahaan dalam menekan tingkat turnover tidak hanya bergantung pada kebijakan rekrutmen dan kompensasi, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola distribusi beban kerja secara proporsional serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meminimalkan stres karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas, penyesuaian jumlah tenaga kerja dengan volume pekerjaan, penguatan dukungan dari atasan, serta penerapan program manajemen stres dan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi retensi sumber daya manusia. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta menurunkan kecenderungan turnover intention sehingga mendukung keberlanjutan produktivitas dan daya saing perusahaan.

## REFERENSI

- Albrecht, S. L. (Ed.). (2012). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (Paperback ed). Edward Elgar.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Tanjung, I. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan. *4*(2), 143–156.
- Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Gregorius Widiyanto, K. Y. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover*. 1(1).
- Dian Mega Pratiwi, Hadi Sunaryo, B. W. 2020. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya*. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Elvina Widyawati, C., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerjaterhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *Jiagabi*, 12(1), 170–178
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38
- Ghozali, I. (2018). *APlikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Gregorius Widiyanto, K.Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 3.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Luh, N., Riani, T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *6*(11), 5970–5998.

- Made Tiya Jumani Monica, N., & Surya Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. 6(3), 1644–1673.
- Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal, 2(1), 97-107
- Malayu, H. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Manggala, R. K. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi DI Yogyakarta. Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, 2(2).
- Masita, I. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (Studi kasus pada karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). Jurnal ilmiah mahasiswa Feb universitas brawijaya, 9(2), 1-14.
- Massie N. R, William A. Areros, Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. Jurnal Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis. 6(2).
- Miftahur Rizky, K., Saroh, S., & Zunaida Jurusan Administrasi Bisnis, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. In JIAGABI (Vol. 10, Issue 1).
- Miftahur Rizky, K., Saroh, S., & Zunaidan, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI), 10(Nomor 1), 110–118.
- Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Dewa Made Bayu Adi Putra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia PENDAHULUAN Salah satu masalah yang dianggap serius di b. 8(7), 4045–4072.
- Nanda, R., Ibrahim, P., & Suhariadi, F. (1851). Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. 1(2), 1388–1396.
- Nur Azizaturrahma, Nurma Yunita, Renanda Prastika, V. F. S. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. 1(1).
- Pratiwi, D. mega, Sunaryo, H., & Wahono, Bu. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. E-Jurnal Riset Manajemen (E-JRM), 09(14), 92–103.
- Puspita Sari, N., & Erisna, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Bepindah (Turnover Intention) Karyawan Pt. Persada Lampung Raya Pada Masa Pandemi Covid-19. SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(9), 1763–1770.
- Putranto, C. (2013). Journal of Social and Industrial Psychology. 2(2), 12–17.

- Putu, N., Dewi, P., & Suartina, W. (n.d.). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung (Vol. 2, Issue 1).
- Ramadhani, A. F. (2022). Skripsi Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Selama Pandemi Covid\_19.
- Ramadhani, H. (2021). Skripsi Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Administrasi PT. Sinar Gowa Sukses Kabupaten Gowa.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(11), 255226.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T. A. (2012). Organizational behavior, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, US Amerika, 15th ed.
- Ruslan A. Kamis, Rahmat Sabuhari, M. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Grup) Ternate. 4.
- Sondang P. Siagian, M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- SP, H. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. B. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. B. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). Ekonometrika Terapan : Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. 1st ed. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Yulianita Putri, E. D., & Pujiyanto, W. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Pay Grade Pada Karyawan Di Industri Kecil Sidoarjo. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, 2(2), 01–11.
- Zainuddin, Moch., & Nasikhah, A. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *Istithmar: Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(2). <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i2.8>
- Zuraida. (2020). Zuraida Universitas Potensi Utama Dalam sebuah organisasi Sumber atau tidaknya organisasi untuk mencapai. 71–82.