



Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja pada Karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti di Kota Medan Belawan

The Influence of Workload, Work Stress, and Work Environment on Turnover Intention among Employees of PT. Berjaya Usaha Sakti in Medan Belawan City

Selviana Melinda¹, Faisal Matriadi², Yusuf Iis³, Yusniar⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email : Selviana.210410223@mhs.unimal.ac.id@gmail.com¹, Fmatriadi@unimal.ac.id²,

emyusuf@unimal.ac.id³, yusniar@unimal.ac.id⁴

Article Info**Article history :**

Received : 27-05-2025

Revised : 29-05-2025

Accepted : 01-06-2025

Published : 03-06-2025

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload, work stress, and work environment on turnover intention in employees of PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan. Human resources are the dominant factor in determining the company's business processes, because humans are the main supporting factor in the running of the process or production activities to achieve company goals. The sample in this study was obtained through distributing questionnaires to 86 employees of PT Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan. The data obtained were analyzed using multiple linear regression. The results showed that workload, work stress, and work environment simultaneously and partially had a significant effect on the turnover intention of employees of PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan.

Keywords : Workload, Work Stress, Work Environment and Turnover intention.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam menentukan proses bisnis perusahaan, karena manusia merupakan faktor pendukung utama dalam berjalannya proses atau kegiatan produksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sampel dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 86 karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Turnover intention.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan proses bisnis perusahaan. Peran strategis SDM sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi menjadikannya faktor dominan dalam pencapaian tujuan organisasi (Wulandari et al., 2024). Namun demikian, dalam praktiknya, perusahaan kerap menghadapi berbagai tantangan internal



terkait pengelolaan SDM, salah satunya adalah fenomena turnover intention atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Trisnadewi & Ardani, 2023).

Turnover intention mencerminkan kondisi psikologis karyawan yang merasa tidak puas atau tidak nyaman dengan kondisi kerja yang ada, sehingga berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Tingginya tingkat turnover dapat menyebabkan terganggunya stabilitas operasional perusahaan, hilangnya tenaga kerja berpengalaman, peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta penurunan produktivitas dan motivasi kerja (Rodríguez & Velastequí, 2019).

Beberapa faktor yang diduga berkontribusi terhadap meningkatnya turnover intention di antaranya adalah beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Beban kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan tekanan fisik dan mental, sementara stres kerja sering kali timbul akibat tekanan pekerjaan, ketidakjelasan peran, dan kurangnya dukungan organisasi (Souisa et al., 2022). Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak kondusif, baik secara fisik maupun sosial, turut berpengaruh terhadap kenyamanan dan loyalitas karyawan (Putri & Afriyeni, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor dan pengolahan makanan laut segar dan beku. Perusahaan ini memiliki karakteristik pekerjaan yang unik, di mana sebagian besar karyawannya bekerja di tengah laut menggunakan kapal, yang menimbulkan tantangan tersendiri dalam aspek beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan data dari manajemen SDM perusahaan, tingkat turnover karyawan menunjukkan tren yang meningkat dalam lima tahun terakhir, bahkan melebihi ambang batas 10% yang dikategorikan sebagai turnover tinggi (Yuda, 2022).

Tabel 1 Turnover intention pada karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan

Tahun	Jumlah Awal	Jumlah Akhir	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	% Turnover
2019	710	699	62	73	10,4%
2020	699	685	65	79	11,5%
2021	685	661	78	102	15,4%
2022	661	645	69	85	13,1%
2023	645	627	71	89	14,1%

Tingginya angka turnover ini menuntut perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor penyebabnya. Berdasarkan studi terdahulu, beban kerja yang berlebihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Astuti & Dewi, 2021), meskipun beberapa penelitian menunjukkan hasil berbeda tergantung konteks perusahaan dan kompensasi yang ditawarkan (Trisnawati, 2021). Demikian pula, stres kerja dan lingkungan kerja telah terbukti memengaruhi niat karyawan untuk keluar (Permatasari & Laily, 2021).

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penyusunan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif untuk menurunkan tingkat turnover karyawan di perusahaan tersebut.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 87 orang.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima alternatif jawaban.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan, sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial. Selain itu, digunakan juga analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat (Janna & Herianto, 2021). Pengujian validitas menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan membandingkan nilai r hitung dari setiap item terhadap r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) 84, yaitu sebesar 0,212. Item dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r Tabel	Sig	r hitung	Keterangan
X1.1	0,212	0,000	.792	Valid
X1.2		0,000	.832	
X1.3		0,000	.742	
X1.4		0,000	.739	
X1.5		0,000	.775	
X2.1	0,212	0,000	.768	Valid
X2.2		0,000	.847	
X2.3		0,000	.849	
X2.4		0,000	.872	
X2.5		0,000	.781	
X3.1	0,212	0,000	.831	Valid
X3.2		0,000	.892	
X3.3		0,000	.868	
X3.4		0,000	.876	
X3.5		0,000	.890	
Y.1	0,212	0,000	.694	Valid
Y.2		0,000	.790	
Y.3		0,000	.736	
Y.4		0,000	.854	
Y.5		0,000	.699	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025).



Berdasarkan hasil analisis tersebut, seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention* memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,212) dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, tidak ada item yang perlu dihapus atau dimodifikasi.

Hasil ini menegaskan bahwa instrumen kuesioner telah sesuai untuk mengukur variabel penelitian sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian, yaitu sejauh mana item-item dalam kuesioner memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali (Ghozali, 2021). Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention* semuanya berada di atas nilai cut-off 0,70 yang direkomendasikan oleh Ghozali (2021). Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Cut-off	Keterangan
Beban Kerja	0,833	5	0,70	Reliabel
Stres Kerja	0,882	5	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,920	5	0,70	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,807	5	0,70	Reliabel

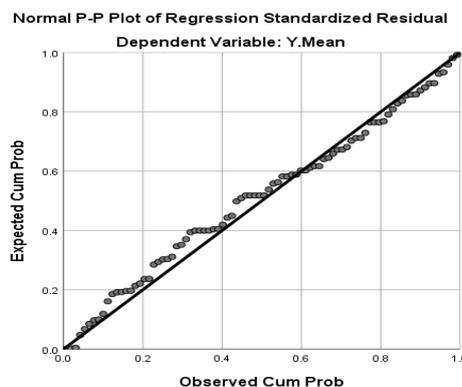
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025).

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Dengan demikian, instrumen kuesioner dalam penelitian ini dapat dianggap andal dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian pertama dilakukan menggunakan grafik *Normal P-P Plot* yang dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1 Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)



Berdasarkan hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik *Normal Probability Plot* pada Gambar 4.2, dapat dilihat bahwa data tersebut mengikuti garis diagonal atau menyebar di sekitar garis diagonal. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi secara normal.

Kemudian uji normalitas kedua yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Uji *Kolmogrov-Smirnov* yang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

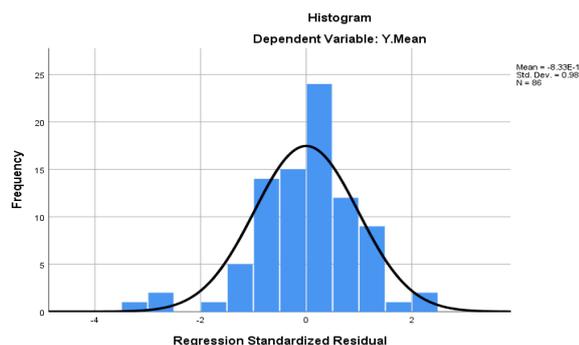
Tabel 4 Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,82463862
Most Extreme Differences	Absolute	0,078
	Positive	0,042
	Negative	-0,078
Test Statistic		0,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025).

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan pendekatan statistik *Kolmogrov-Smirnov* didapatkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari nilai signifikan yang digunakan (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Beban Kerja*, *Setres Kerja* dan *Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention* yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Adapun uji normalitas selanjutnya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu grafik histogram dimana hasil penelitian dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2 grafik *Normal Probability Plot*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan grafik histogram pada Gambar 2, distribusi data terlihat membentuk pola menyerupai kurva normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi frekuensi yang simetris di sekitar nilai tengah serta adanya pola lonceng (*bell-shaped curve*) yang sesuai dengan distribusi normal.

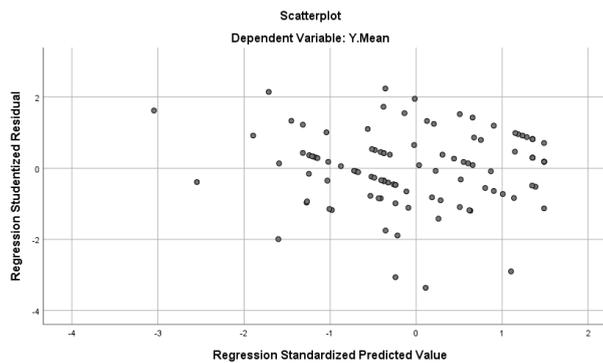
Selain itu, garis kurva normal (warna hitam) yang melingkupi histogram menunjukkan bahwa residual regresi tersebar secara normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap valid untuk analisis lebih lanjut.



Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2021) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* suatu pengamatan yang lain. Jika terdapat *varians* maka dijumpai gejala heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 3 Grafik Scatter-Plott

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, sehingga model memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji *multikolinearitas* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,587	1,704
Stres Kerja	0,489	2,046
Lingkungan Kerja	0,692	1,446

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025).

Berdasarkan hasil uji *multikolinearitas*, dapat dilihat bahwa semua variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* di atas 0.10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat *multikolinearitas* di antara variabel *Turnover Intention* dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi (R²) mengukur sejauh mana variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja menjelaskan variasi variabel *Turnover Intention*. Nilai R² mendekati 0



menunjukkan variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terbatas, sedangkan R^2 mendekati 1 menunjukkan variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan hampir seluruh variasi variabel *Turnover Intention* (Ghozali, 2021).

Adapun hasil uji koefisien determinan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	0,465	0,446	3,894

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025).

Berdasarkan Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi, nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,465 menunjukkan bahwa 46,5% dari variasi *Turnover Intention* karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,446 memberikan estimasi yang lebih realistis tentang kemampuan prediktif model pada populasi, setelah mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan. Ini mengevaluasi korelasi gabungan antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021).

Untuk menentukan nilai F_{tabel} , penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0.05$). Dengan jumlah variabel (K) = (Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan dan *Turnover Intention*). Jika diasumsikan jumlah sampel (n) adalah 86, maka derajat kebebasan (df) dihitung sebagai berikut:

- $df_1 = K - 1 = 4 - 1 = 3$
- $df_2 = N - K = 86 - 4 = 82$

Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai F_{tabel} adalah 2,71.

Adapun hasil pengujian uji simultan (F) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1081,841	3	360,614	23,782	.000 ^b
	Residual	1243,368	82	15,163		
	Total	2325,209	85			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025).

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,782 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima. Ini berarti Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang



signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan. Model regresi ini secara keseluruhan valid dan mampu menjelaskan variasi *Turnover Intention*.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui “Pengaruh Beban Kerja, Setres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*”. Pada penelitian ini, analisis data yang akan digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan persamaan linear berganda. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat diperhatikan pada Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	13,673	3,514		3,891	0,000
Beban Kerja	0,316	0,099	0,336	3,189	0,002
Setres Kerja	0,196	0,093	0,243	2,105	0,038
Lingkungan Kerja	0,171	0,069	0,241	2,484	0,015

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025).

Berdasarkan Tabel 8 tersebut, maka dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13,673 + 0,316X_1 + 0,196X_2 + 0,171X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 13,673 menunjukkan bahwa apabila variabel independen, yaitu Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka *Turnover Intention* tetap berada pada nilai 13,673. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar model yang turut berkontribusi terhadap variable *Turnover Intention*.
2. Koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,316 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja sebesar 1 satuan, akan menyebabkan peningkatan *Turnover Intention* sebesar 0,316, dengan asumsi variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja lainnya konstan. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk memiliki niat berpindah kerja.
3. Koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 0,196 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Stres Kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,196, dengan asumsi variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja lainnya tetap. Hasil ini menegaskan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi.



4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,171 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,171, dengan asumsi variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja.

Uji Parsial (Uji-T)

Dalam pengujian yang dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 26, dilakukan perhitungan t_{hitung} untuk menilai sejauh mana pengaruh masing-masing variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel *Turnover Intention*. Untuk menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Pada penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05). Nilai t_{tabel} diperoleh berdasarkan distribusi t dengan mempertimbangkan jumlah responden (n) yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah 86, sehingga derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $n - k$ atau $86 - 4 = 82$.

Berdasarkan Tabel distribusi t , diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,989. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_1 H_2 H_3 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_1 H_2 H_3 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*.

Selanjutnya, hasil pengujian t_{hitung} yang digunakan untuk menilai hubungan antara masing-masing variabel independen Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan variabel dependen *Turnover Intention* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 8 di atas.

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 8, diperoleh hasil uji parsial (uji t) sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), serta nilai t_{hitung} sebesar 3,189, yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,989 ($3,189 > 1,989$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* diterima. Mengingat temuan penelitian pada, PT. Berjaya Usaha Sakti perlu mengoptimalkan pembagian tugas agar lebih merata dan sesuai kapasitas karyawan. Selain itu, menerapkan sistem kerja yang lebih efisien, seperti penggunaan teknologi atau delegasi yang tepat, dapat membantu mengurangi beban kerja berlebih. Memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai dan mempertimbangkan penambahan staf jika diperlukan juga krusial untuk menjaga keseimbangan beban kerja dan menekan *turnover intention*.
2. Variabel Stres Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,038, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,038 < 0,05$), serta nilai t_{hitung} sebesar 2,105, yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,989 ($2,105 > 1,989$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* diterima. Mengingat temuan penelitian pada, PT. Berjaya Usaha Sakti, untuk mengatasi dampak stres kerja yang signifikan ini,



- manajemen perlu menyediakan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif, seperti sesi konseling, *mindfulness*, atau dukungan psikologis. Pelatihan manajemen stres dapat membekali karyawan dengan strategi adaptif. Kemudian, kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), seperti jam kerja fleksibel, sangat penting untuk mengurangi tekanan dan meningkatkan retensi karyawan.
3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$), serta nilai t_{hitung} sebesar 2,484, yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,989 ($2,484 > 1,989$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* diterima. Berdasarkan temuan ini, PT. Berjaya Usaha Sakti perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik maupun psikologis, termasuk memastikan fasilitas yang memadai dan suasana yang kondusif. Membangun komunikasi yang efektif dan terbuka antara seluruh level karyawan serta mendorong budaya organisasi yang positif dan suportif akan sangat membantu. Selain itu, memberikan kesempatan pengembangan diri dan karier yang jelas dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Dengan demikian, hasil uji parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,189 dengan nilai signifikansi 0,002. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,189 > 1,989$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berbanding lurus dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif yang lebih seimbang.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Juleiqa dan Indarto (2024), Hafizah (2024), dan Latansa et al. (2024), yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres, menurunkan produktivitas, dan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki tuntutan kerja lebih ringan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk mengelola beban kerja karyawan secara proporsional, melalui strategi pembagian tugas yang efisien, otomatisasi pekerjaan, dan evaluasi beban kerja secara berkala guna meminimalisir tingkat *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t , variabel Stres Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,105 dengan signifikansi sebesar 0,038. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,105 > 1,989$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,038 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.



Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Faktor-faktor penyebab stres kerja antara lain tekanan dari atasan, target kerja yang tinggi, jam kerja berlebih, serta konflik interpersonal di lingkungan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Pradita & Sari (2023), Ulinuha dan Muhlison (2025), serta Ello et al. (2024), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Untuk mengurangi dampak stres terhadap keinginan berpindah kerja, perusahaan perlu menyediakan program manajemen stres seperti konseling, kegiatan relaksasi, dan pelatihan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Selain itu, diperlukan komunikasi dua arah yang efektif agar karyawan merasa didengar dan didukung secara psikologis oleh organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *t hitung* sebesar 2,484 dengan signifikansi 0,015. Karena *t hitung* > *t tabel* (2,484 > 1,989) dan signifikansi < 0,05 (0,015 < 0,05), maka Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Hasil ini menggambarkan bahwa kualitas lingkungan kerja memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif—seperti kurangnya hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, minimnya fasilitas kerja, serta budaya organisasi yang negatif, cenderung meningkatkan niat karyawan untuk resign.

Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Krismoko *et al.*, (2024), Nursalimah dan Oktafien (2023), Sayid (2023), serta Fitriani (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk turnover intention. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis, mendorong komunikasi yang terbuka, dan menyediakan fasilitas yang memadai. Penerapan budaya kerja positif serta mekanisme penyelesaian konflik yang adil juga dapat meningkatkan retensi karyawan.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji *F* menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dengan nilai *F hitung* sebesar 23,782 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena *F hitung* > *F tabel* (23,782 > 2,71) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi Turnover Intention karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari tuntutan kerja yang tinggi, tekanan psikologis, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal secara kolektif meningkatkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Ketika ketiga faktor ini hadir secara bersamaan, dampaknya terhadap turnover intention menjadi lebih signifikan.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Dhea Wulandari et al. (2024), Noor Handayani (2023), dan Sinaga (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini memperkuat asumsi bahwa niat berpindah kerja dipengaruhi oleh interaksi antara berbagai faktor internal dan eksternal dalam lingkungan kerja.



Dari sudut pandang manajerial, hasil ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia. PT. Berjaya Usaha Sakti perlu mengintegrasikan kebijakan manajemen beban kerja, pengelolaan stres, serta perbaikan lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan produktif. Pendekatan terpadu ini diharapkan mampu menurunkan tingkat turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan kepuasan kerja, serta mendorong karyawan mencari peluang kerja lain yang lebih seimbang.
2. Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Tingkat stres yang tinggi akibat tekanan pekerjaan, tuntutan yang berlebihan, serta ketidakpastian kerja dapat meningkatkan niat karyawan untuk berpindah kerja. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan tingkat ketidakhadiran serta kejenuhan kerja.
3. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti kurangnya fasilitas pendukung, kondisi fisik yang tidak nyaman, serta hubungan sosial yang tidak harmonis, dapat meningkatkan ketidakpuasan kerja dan mendorong karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik.
4. Secara simultan, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan.
5. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 46,5%, yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 46,5% variabilitas *turnover intention*, sementara 53,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W., & Dewi, T. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Distributor Motor Indonesia Di Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 103. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V2i1.16852>
- Ello, J. R., Nursiani, P. N., Dhae, Y., & Fanggidae, R. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Timor Makmur Pangan*.
- Fitriani, N. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mustika Sembuluh 1 Kotawaringin Timur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(3), 349–357.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Deepublish.



- Hafizah, Y. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong).
- Handayani, N. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara* (Disertasi Doktor, Universitas PGRI Semarang).
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik Yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Juleiqa, S., & Indarto, M. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(1), 27–44.
- Krismoko, S., Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal LOCUS: Penelitian & Pengabdian–Vol*, 3(2).
- Latansa, M. M., Rahmawati, N. I., & Yasin, R. M. (2024, August). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Sinar Indah Kertas*. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 396–410).
- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236.
- Permatasari, C., & Laily, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan RS Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(11), 1–23.
- Pradita, V., & Sari, P. N. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik Grobogan* (Disertasi Doktor, UIN Surakarta).
- Putri, R. O., & Afriyeni, A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu PT. Lembah Karet Padang. *Jurnal Economina*, 1(4), 725–739. <https://doi.org/10.55681/Economina.V1i4.166>
- Rodríguez, Velastequí, M. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Umum Ganेशha Gianyar*.
- Sayid, S. A. (2023). *Pengaruh Employee Engagement dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kompensasi pada PR Alfi Putra Trenggalek* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Sinaga, T. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Himalaya Papua Mandiri. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 8(3), 389–400.
- Souisa, J., Miftanudin, A., Satrio Tedjo Utomo, R., & Semarang, U. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada *Turnover Intention* (Studi Pada PT. Formosa Bag Indonesia). *Dinamika Sosial Budaya*, 24(2), 773–784. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb>
- Trisnadewi, N. K. A., & Ardani, N. K. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Enam Tiga Sejahtera. *Jurnal Daya Saing*, 9(3), 703–711. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i3.1422>



- Trisnawati, T. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Indoramah Plastik Indonesia Di Cikarang* (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Bangsa).
- Ulinnuha, A., & Muhlison, M. B. (2025). *The Influence Of Work Family Conflict, Job Stress, And Work Environment On Turnover Intention Among Garment Employees At PT Apac Inti Corpora*. *Finance: International Journal of Management Finance*, 2(3), 36–50.
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover Intention* Pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>
- Yuda, A. N. K. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dewi Sri Hotel Legian Badung Bali* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).