

## PENGARUH PRESTASI KERJA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT KARYA BERSAMA ANUGERAH

Erwin Susilo<sup>1</sup>, Hermin Nainggolan<sup>2</sup>, Resky Handayani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan  
Email : erwin@stiebalikpapan.ac.id

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out how much influence work performance, work stress and work load have on the turnover intention of PT employees. Karya Bersama Anugerah. With a total of 81 employees, this research used purposive sampling by selecting the Project and Marketing divisions with a total of 40 respondents. The data analysis technique uses the multiple linear regression method assisted by the SPSS 25 program. The results of the research show that it partially has a positive and significant effect on turnover with a tcount value of  $4.259 > t_{table} 2.028$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . Job stress partially has a positive and significant effect on turnover with a t value of  $8.815 > t_{table} 2.028$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . workload has a negative and significant effect on turnover with a t value of  $-5.819 < t_{table} 2.028$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . Furthermore, work performance, work stress and workload simultaneously have a significant effect on turnover with a Fcount value of  $40.696 > F_{table} 2.87$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

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

### PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi saat ini masyarakat seringkali menemui kendala penyebab perusahaan mengalami kegagalan. Kegagalan dalam perusahaan terindikasi adanya ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia (SDM). Menurut (Kasmir, 2016:17) sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Hasil kerja dari SDM yang baik merupakan faktor kunci kesuksesan dalam perusahaan.

Kesuksesan dalam perusahaan ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM, walaupun aktivitas perusahaan telah mencapai modal yang cukup besar dan memanfaatkan teknologi yang sangat modern. Teknologi yang sangat modern tanpa manusia sebagai SDM maka kemajuan perusahaan tidak akan tercapai, sehingga perlu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari pihak manajemen perusahaan.

Arahan dan bimbingan dari pihak manajemen perusahaan harus diberikan sehingga Manajemen SDM dapat bekerja dengan semaksimal mungkin. Menurut (Hasibuan, 2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tujuan Perusahaan selain memperoleh keuntungan juga meningkatkan Manajemen. Manajemen yang buruk juga tidak terlepas dari permasalahan yang timbul pada lingkup perusahaan yang membuat tenaga kerja berkeinginan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover intention*).

*Turnover Intention* adalah merupakan pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut (Hasibuan, 2017:211). Turnover intention merupakan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan yang timbul dari dalam diri seseorang dikarenakan beberapa faktor tertentu. Sumber Daya Manusia seperti yang dilakukan di PT Karya Bersama Anugerah dalam menghadapi kemajuan saat ini.

PT Karya Bersama Anugerah (KBA) merupakan perusahaan real estate yang mengusung konsep hunian kota dengan membangun hunian rusunami, rumah tapak dan ruko yang berdiri sejak tahun 2014 di kota Balikpapan. Adapun jumlah karyawan PT KBA dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Karya Bersama Anugerah Tahun 2019-2023

Divisi	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6
<i>Driver</i>	0	0	0	0	1
<i>Estate</i>	1	2	3	4	7
<i>Finance &amp; Accounting</i>	4	3	4	4	10
<i>HRD</i>	2	3	5	5	10
<i>Legal</i>	2	3	8	8	10
<i>Marketing &amp; Promotion</i>	17	18	15	13	30
<i>Project</i>	3	5	4	10	10
<i>Secretary</i>	0	1	2	2	3
Total	29	35	41	46	81

Sumber : HRD PT. KBA (2024)

Berdasarkan dari tabel 1. Jumlah populasi sebanyak 81 orang dari berbagai divisi, sehingga peneliti menggunakan purposive sampling dengan mengambil sampel dari dua divisi yaitu divisi *Marketing & Promotion* dan *Project* dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Pada tahun 2019-2020 mengalami kenaikan jumlah karyawan dari 29 orang menjadi 35 orang. Kemudian pada tahun 2020-2021 mengalami peningkatan menjadi 41 orang. Lalu pada tahun 2021-2022 mengalami peningkatan menjadi 46 orang. Selanjutnya pada tahun 2022-2023 mengalami peningkatan hingga 81 orang. Selain mengalami peningkatan juga terindikasi adanya penurunan jumlah karyawan. Dengan banyaknya jumlah karyawan dan adanya *turnover intention* yang terjadi di PT. KBA sehingga dapat dirumuskan :

**Rumus Turnover Intention Karyawan Pertahun**

$$\text{To Tahunan} = \frac{\text{Jumlah Karyawan diterima} - \text{Jumlah Karyawan Keluar}}{\frac{1}{2} (\text{Jumlah karyawan awal} + \text{Jumlah Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Keterangan:

- TO : Presentase *Turnover*
- Jumlah yang diterima : Data karyawan masuk
- Jumlah yang keluar : Data Karyawan Keluar
- Jumlah karyawan awal : Jumlah karyawan awal
- Jumlah Karyawan Akhir : Jumlah karyawan akhir

Tabel 2. Data *Turnover* Karyawan PT Karya Bersama Anugerah Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentase
1	2	3	4	5	6	7
1	2019	28	7	6	29	3.51%
2	2020	29	10	4	35	18.75%
3	2021	35	14	8	41	15.79%
4	2022	41	34	23	46	11.49%
5	2023	46	74	39	81	55.12%

Sumber : HRD PT. KBA (2024)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa *turnover* dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023. Pada awal tahun 2019 jumlah karyawan PT KBA sebanyak 28 orang dan karyawan baru yang bergabung sejumlah 7 orang dan karyawan yang keluar ada 6 orang sehingga pada akhir tahun 2019 total karyawan sebanyak 29 orang terindikasi terjadi *turnover* sehingga persentase berada di rate 3.51%. Pada

awal tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 29 orang dan karyawan baru yang bergabung sejumlah 10 orang dan karyawan yang keluar ada 4 orang sehingga pada akhir tahun 2020 jumlah karyawan ada 35 orang pada tahun ini persentase *turnover* berada di 18.75%. Pada awal tahun 2021 jumlah karyawan ada 35 orang dan karyawan baru ada 14 orang dan karyawan yang keluar ada 8 orang sehingga pada akhir tahun jumlah karyawan 41 orang dan persentase *turnover* berada di rate 15.79%. kemudian pada tahun 2022 jumlah karyawan 41 orang dan karyawan baru 34 orang sedangkan jumlah karyawan keluar ada 29 orang sehingga persentase *turnover* berada di rate 11.49% mengalami penurunan sebesar 4.3% dari tahun 2021. Sedangkan pada awal tahun 2023 jumlah karyawan 46 orang dan karyawan baru ada 74 orang dan karyawan yang keluar ada 39 orang sehingga persentase *turnover* berada di rate 55.12% mengalami peningkatan dari tahun 2022 sebesar 43.63% sehingga jumlah karyawan PT KBA pada akhir tahun 2023 ada 81 orang. Terjadinya tingkat *turnover intention* yang tinggi pada tahun 2023 dipengaruhi oleh adanya standar target pencapaian dalam penjualan yang tinggi dan penyelesaian proyek sehingga menekan karyawan hingga menyebabkan terjadinya keinginan untuk keluar dari tempat kerja. Dari fenomena tersebut maka penulis memakai purposive sampling dengan menggunakan sampel memilih beberapa divisi yang bekerja pada PT. KBA yang berjumlah 40 orang yang terbagi pada divisi *Project dan Marketing & Promotion*.

Dalam menghadapi persaingan SDM yang kompeten membutuhkan dukungan dari pihak manajemen. Dengan banyaknya jumlah karyawan, namun masih terlihat banyaknya jumlah *turnover intention* yang terjadi pada PT KBA, dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 3. Penilaian *Turnover* Karyawan PT Karya Bersama Anugerah Tahun 2019-2023**

Indikator Penilaian Turnover	Target	Tahun					Jumlah	Rata-rata
		2019	2020	2021	2022	2023		
		Realisasi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Pikiran untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>)</b>								
Merasa kurang puas dengan pekerjaan saat ini	0%	8%	13%	15%	20%	50%	106%	13.25%
<b>Pencarian alternatif pekerjaan (<i>Intention to search for alternatives</i>)</b>								
Mencari lowongan pekerjaan di tempat lain	0%	10%	12%	18%	22%	35%	97%	12.13%
<b>Niat untuk keluar (<i>Intention Quit</i>)</b>								
Profesi atau jabatan lain yang lebih diinginkan dari saat ini	0%	8%	15%	25%	28%	35%	111%	13.88%
<b>Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib</b>								
Terjadinya konflik dengan rekan kerja terkait pekerjaan	0%	5%	10%	15%	25%	40%	95%	11.88%
<b>Peningkatan Protes terhadap atasan</b>								
Pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan	0%	5%	8%	18%	30%	40%	101%	12.63%
<b>Absensi yang meningkat</b>								
Sering datang terlambat dan pulang lebih awal	0%	8%	15%	20%	30%	40%	113%	14.13%
<b>Jenuh dalam bekerja</b>								
Mulai bermalas-malasan dalam bekerja	0%	6%	10%	18%	24%	30%	88%	11%
<b>Perilaku yang berbeda</b>								
Bereaksi berlebihan terhadap kesalahan rekan kerja satu divisi	0%	5%	10%	20%	28%	35%	98%	12.25%
Jumlah		55%	93%	149%	207%	305%		
Rata-rata		11%	18.60%	29.80%	41.40%	61%		32.36%



**Gambar 1. Rata-rata Penilaian *Turnover* Karyawan PT Karya Bersama Anugerah 2019-2023**

Dari Gambar 1. di atas, terlihat pada tahun 2019-2023 bahwa pada indikator Pikiran untuk keluar mengalami peningkatan persentase *turnover* hingga 13.25%. Kemudian indikator pencarian alternatif pekerjaan mengalami peningkatan 12.13%. lalu untuk indikator niat untuk keluar meningkat hingga 13.88%. Selanjutnya pada Indikator Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib meningkat hingga 11.88%. Berikutnya pada indikator peningkatan protes terhadap atasan meningkat 12.63%. Lalu pada indikator absensi yang meningkat mengalami peningkatan hingga 14.13%. Kemudian pada indikator jenuh dalam bekerja mengalami peningkatan 11% dan pada indikator perilaku yang berbeda meningkat hingga 12.25%.

Dari persentase *turnover* diatas, dapat dilihat bahwa dari 8 indikator *turnover* yaitu pikiran untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, niat untuk keluar, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertai, peningkatan protes terhadap atasan, absensi yang meningkat, jenuh dalam bekerja dan perilaku yang berbeda. Hal ini dapat menyebabkan *turnover* meningkat dan akan mengganggu efektivitas di PT Karya Bersama Anugerah. Sulitnya memiliki karyawan yang terampil dan mampu bekerja dengan efektif dan efisien, oleh karena itu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Badriyah, 2018:136) . Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 2018:56). Prestasi kerja berupa kemampuan individual dalam mengemban kewajiban dalam suatu pekerjaan. Prestasi kerja berupa kemampuan individual dalam mengemban kewajiban dalam suatu pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Giandra, 2013 diperoleh hasil bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mira, 2013 dengan hasil bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu, variabel yang mempengaruhi *turnover intention* adalah Stres Kerja. Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2016:214). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan (Rivai, 2014:724). Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan akibat tekanan dalam bekerja yang terlalu tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Syaripudin, 2019 dengan hasil penelitian yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermin, 2021 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja adalah Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sujarweni, 2014:7). Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar (Kasmir, 2016:40). Beban kerja diartikan berupa kegiatan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mitha, 2023 dengan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elok, 2021 dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, ditemukan adanya perbedaan hasil (research gap) terkait pengaruh prestasi kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks dan objek penelitian yang berbeda. Mengingat pentingnya ketiga faktor tersebut dalam memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, maka hal ini perlu menjadi perhatian serius manajemen.

Bertolak dari permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul: “Pengaruh Prestasi Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Berdasarkan Persepsi Karyawan pada PT Karya Bersama Anugerah.”

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT Karya Bersama Anugerah?
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT Karya Bersama Anugerah?
3. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT Karya Bersama Anugerah?
4. Apakah prestasi kerja, stres kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT Karya Bersama Anugerah?

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh parsial prestasi kerja terhadap *turnover intention*.
2. Menganalisis pengaruh parsial stres kerja terhadap *turnover intention*.
3. Menganalisis pengaruh parsial beban kerja terhadap *turnover intention*.
4. Menganalisis pengaruh simultan prestasi kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT Karya Bersama Anugerah.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam pengambilan kebijakan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Turnover Intention*

Menurut (Siregar, 2016:214) *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Sedangkan menurut Issa, 2013:526 *Turnover Intention* adalah niat untuk keluar dari perusahaan secara sukarela yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Pendapat lain menyatakan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Rivai, 2014:238). *Turnover* adalah keinginan karyawan untuk mengakhiri pekerjaannya di perusahaan secara sukarela atau beralih dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014:94). Prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya (Sutrisno, 2016:150).

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian

tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2013:92).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Badriyah, 2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pihak perusahaan.

### Stres Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014:204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Menurut (Mangkunegara, 2013:157) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut (Fahmi, 2016:214) mendefinisikan bahwa Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut (Sinambela, 2017:472) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut (Siagian, 2014:724) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja ada kondisi dimana seseorang merasa tertekan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang mempengaruhi psikologis maupun fisik seseorang. Stres adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja terjadi saat seseorang merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang mempengaruhi baik secara psikologis maupun fisik.

### Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017:21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut (Budiasa, 2021:30) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut (Munandar, 2014:383) yaitu Satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu. Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggung jawab.

Beban Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mendapatkan hasil pekerjaan (Siagian, 2017:57). Beban kerja adalah tugas yang diterima oleh seseorang dengan kurun waktu tertentu sehingga mengakibatkan tekanan akibat tuntutan yang terlalu tinggi melebihi dari batas kemampuan seseorang.

### Hubungan Antar Variabel Dan Perumusan Hipotesis

#### 1. Hubungan Prestasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hubungan prestasi kerja terhadap *turnover intention* yaitu ketika prestasi kerja seorang karyawan dapat dipertanggung jawabkan dan memiliki hasil yang baik maka dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk dapat memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Badriyah, 2018:136). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja oleh seorang pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

*Turnover Intention* adalah merupakan pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut (Hasibuan, 2017:211). Menurut (Rivai, 2014:238) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover Intention* adalah keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya secara untuk dapat beralih dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Giandra, 2013 yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1= Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* berdasarkan persepsi karyawan PT Karya Bersama Anugerah.

## 2. Hubungan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hubungan stress kerja terhadap *turnover intention* yaitu stress kerja timbul karena adanya tuntutan pekerjaan yang besar sehingga mengakibatkan keinginan untuk berpindah tempat kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan (Rivai 2014:724). Menurut (Hasibuan, 2014:204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres Kerja adalah ketegangan yang dirasakan seseorang sehingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Syaripudin, 2020 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2= Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* berdasarkan persepsi karyawan PT Karya Bersama Anugerah.

## 3. Hubungan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* adalah beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan penurunan minat terhadap pekerjaan sehingga muncul keinginan untuk melakukan perpindahan tempat kerja dengan tingkat beban kerja yang lebih rendah. Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar (Kasmir, 2016:40). Menurut (Budiasa, 2021:30) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mitha Cahyani, 2023 yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3= Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* berdasarkan persepsi karyawan PT Karya Bersama Anugerah.

## 4. Hubungan Prestasi Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Badriyah, 2018:136). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan (Rivai 2014:724). Menurut (Hasibuan, 2014:204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar (Kasmir, 2016:40). Menurut (Budiasa, 2021:30) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

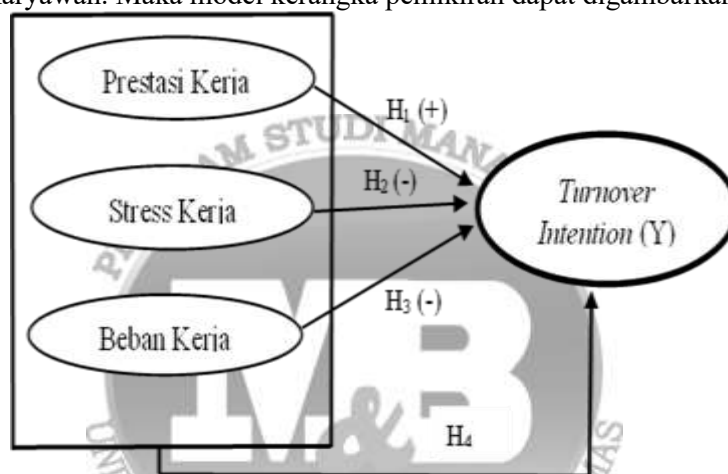
*Turnover Intention* adalah merupakan pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut (Hasibuan, 2017:211). Menurut (Rivai, 2014:238) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Giandra, 2013 bahwa prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya penelitian menurut Syaripudin, 2020 menyatakan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian terdapat penelitian menurut Elok, 2021 menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4= Prestasi Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* berdasarkan persepsi Karyawan PT Karya Bersama Anugerah.






### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori diatas, Prestasi kerja, stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel turnover intention karyawan. Maka model kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar:

-  Variabel Independen parsial
-  Variabel Dependen simultan
-  Hubungan/Pengaruh secara parsial
-  Hubungan/Pengaruh secara simultan
-  Variabel Simultan

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013:13).

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data (Sugiyono, 2015:38).

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:80). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Karya Bersama Anugerah dengan jumlah 81 (delapan puluh satu) orang.

#### **Sampel**

Unit analisis dari penelitian ini adalah purposive sampling dengan menggunakan beberapa divisi yaitu Project dan Marketing & Promotion sejumlah 40 karyawan PT. Karya Bersama Anugerah. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian (Sugiyono, 2013:81).

#### **Metode Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Version 25.

#### **Teknik Pengujian Instrumen**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Ghozali, 2015:74). Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana  $r_{hitung}$  harus berada diatas 0,3 maka variabel tersebut valid. Sedangkan jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yaitu lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya daripada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Supriyadi, 2017:38).

##### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah menggunakan skala alfa (Alpha Cronbach) yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan.

1. Jika  $\alpha_{cronbach} > 0,60$  berarti variabel penelitian ini reliabel.
2. Jika  $\alpha_{cronbach} < 0,60$  berarti variabel penelitian ini tidak reliabel.

#### **Analisis Statistik Deskriptif**

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:147). Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik data seperti karakteristik tanggapan responden, min, max, mean, sum, standar deviasi, variance, range dan lain-lain untuk mengukur distribusi data dengan skewness dan kurtosis.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Sugiyono, 2017:66). Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan

bantuan software statistik SPSS 25.0 for windows. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 atau 5%.

### Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk semua pengamatan (Pramesti, 2017:126). Cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut adalah dideteksi dengan metode Park. Dari hasil pengujian Park tersebut dapat diketahui apabila  $\beta$  ternyata secara statistik signifikan ( $<0,05$ ), maka hal ini menunjukkan kehadiran situasi heteroskedastisitas dalam data yang digunakan. Dan sebaliknya apabila  $\beta$  ternyata secara statistik tidak signifikan ( $> 0,05$ ), maka hal ini menunjukkan ketidakhadiran situasi heteroskedastisitas dalam data yang digunakan.

### Multikolinieritas

Menurut (Pramesti, 2017:121) mengatakan Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai tolerance. bila nilai VIF  $> 5$  berarti terjadi multikolinieritas, dan sebaliknya bila nilai VIF  $< 5$  berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dan bila nilai tolerance kurang dari 0,1 berarti terjadi multikolinieritas dan sebaliknya.

### Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2017:121) uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi.

### Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$X_1$	= Prestasi Kerja
$X_2$	= Stres Kerja
$X_3$	= Beban Kerja
$a$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3,$	= Koefisien regresi
$e$	= Tingkat Kesalahan

### Koefisien Korelasi ( r )

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2018:211). Koefisien korelasi (r) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:80).

### Uji Hipotesis Uji Parsial (t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap ketergantungannya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan variabel bebas antar thitung dengan ttabel pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai thitung > ttabel, maka variabel memberi pengaruh yang bermakna terhadap variabel ketergantungannya (Sugiyono, 2013:250).

### Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013:247), kriteria keputusan yang akan digunakan yaitu jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$  dan nilai signifikansi < dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

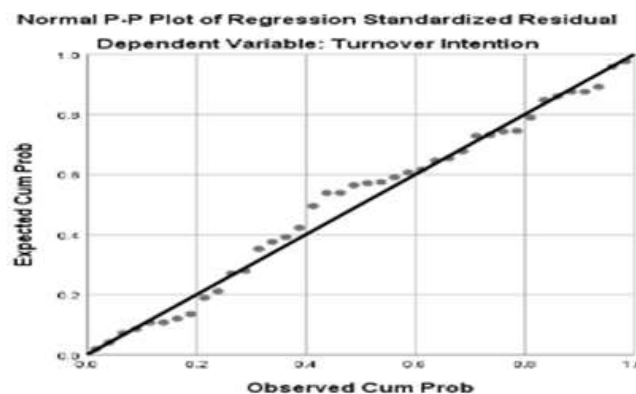
### Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif

	Range	Minimum	Maximum	Mean	td. Deviation
PPrestasi Kerja	43	37	80	64.7250	7.46268
SStres Kerja	31	24	55	37.8500	7.93418
BBeban Kerja	31	21	52	35.2250	7.30818
TTurnover Intention	52	28	80	56.0750	13.80893
Vvalid N (listwise)					

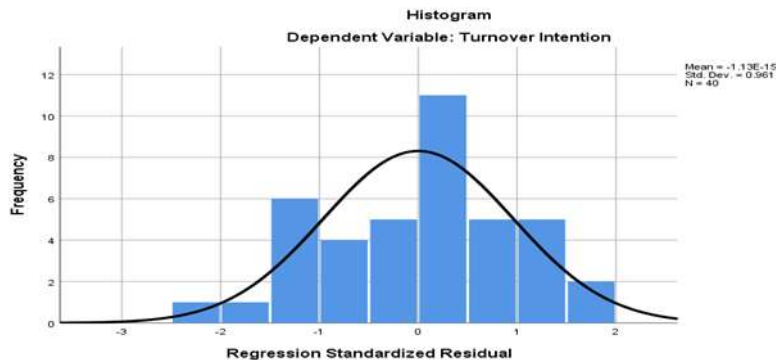
1. Variabel Prestasi kerja dengan jumlah data sebanyak 40 orang. Penelitian memiliki nilai mean sebesar 64,7250, standar deviasi sebesar 7,46268, nilai maksimum sebesar 80, nilai minimum sebesar 37 dan range sebesar 43.
2. Variabel Stres Kerja dengan jumlah data sebanyak 40 orang. Penelitian memiliki nilai mean sebesar 37,8500, standar deviasi sebesar 7,93418, nilai maksimum sebesar 55, nilai minimum sebesar 24 dan range 31.
3. Variabel Beban Kerja dengan jumlah data sebanyak 40 orang. Penelitian memiliki nilai mean sebesar 35,2250, standar deviasi sebesar 7,30819, nilai maksimum sebesar 52, nilai minimum sebesar 21 dan range 31.
4. Variabel *Turnover Intention* dengan jumlah data sebanyak 40 orang. Penelitian memiliki nilai mean sebesar 56,0750, standar deviasi sebesar 13,80893, nilai maksimum sebesar 80, nilai minimum sebesar 28 dan range 52.

### Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 3. Pengujian Normalitas P-P Plot

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa penyebarannya mengikuti dari garis normal grafik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. Pengujian Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 4 dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

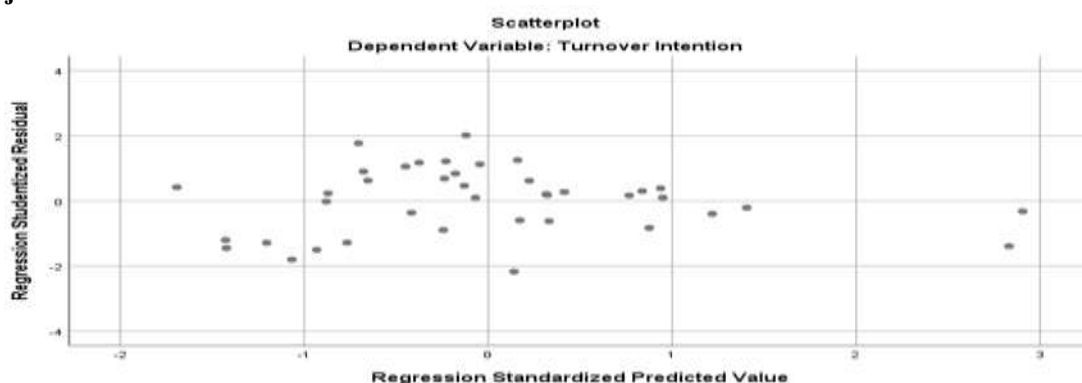
Tabel 5. Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.73378527
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.074
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel 5 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,050. Hal ini berarti nilainya di atas signifikan 0.05, artinya variabel tersebut berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5. Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 5 dapat kita lihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka berdasarkan metode grafik tersebut, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Coefficients<sup>a</sup> Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.883	5.922		
	Prestasi Kerja	.365	.086	.948	1.055
	Stres Kerja	.811	.092	.727	1.375
	Beban Kerja	-.399	.069	.757	1.321

- a. Dependent Variable: Turnover Intention
- Nilai Tolerance dari prestasi kerja, stres kerja dan beban kerja lebih besar dari 0,10 yaitu 0,948, 0,727, dan 0,757. Hal ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
  - Nilai VIF dari prestasi kerja, stres kerja dan beban kerja lebih kecil atau di bawah 10 (VIF < 10) yaitu 1,055, 1,375 dan 1,321. Hal ini berarti tidak terkena multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 7. Model Summary<sup>b</sup> Uji Durbin -Watson**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.753	3.886	1.760

- a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Prestasi Kerja, Stres Kerja  
 b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas, nilai d dapat diketahui sebesar 1,801, nilai dL sebesar 1,3384 dan nilai dU sebesar 1,6589, berdasarkan ketentuan pengujian durbin watson yang telah dicantumkan  $dU < d < 4 - dU$ ; berarti tidak ada korelasi positif maupun negatif.  $4 - dU = 2,3411$ , maka dapat dilihat  $1,6589 < 1,760 < 2,3411$ . Dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terdapat masalah autokorelasi.

### Analisis Linier Berganda

**Tabel 8. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.883	5.922		2.682	.011
	Prestasi Kerja	.365	.086	.348	4.259	.000
	Stres Kerja	.811	.092	.822	8.815	.000
	Beban Kerja	-.399	.069	-.532	-5.819	.000

- a. Dependent Variable: Turnover Intention

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 15,883 + 0,365X_1 + 0,811X_2 - 0,399X_3 + 5,922$$

- Konstanta ( $\beta_0$ ) = 15,883, ini menyatakan apabila variabel prestasi kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ) = 0, maka *turnover intention* ( $Y$ ) = 15,883.
- Koefisien ( $\beta_1$ ) = 0,365 artinya apabila prestasi kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan satu satuan sedangkan stres kerja ( $X_2$ ), dan Beban kerja ( $X_3$ ) nilainya tetap atau sama dengan 0, maka *turnover intention* ( $Y$ ) nilainya berkurang 0,365.
- Koefisien ( $\beta_2$ ) = 0,811, artinya apabila stres kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan satu satuan sedangkan, prestasi kerja ( $X_1$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ) nilainya tetap sama dengan 0 maka *turnover intention* ( $Y$ ) nilainya bertambah 0,811.

4. Koefisien ( $\beta_3$ ) = -0,399, artinya apabila beban kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan satu satuan sedangkan, prestasi kerja ( $X_1$ ), dan stres kerja ( $X_2$ ) nilai nya tetap sama dengan 0 maka *turnover intention* (Y) nilai nya bertambah -0,399.

#### Uji Koefisien Korelasi (r) dan determinasi ( $r^2$ )

Tabel 9. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.753	3.886

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Prestasi Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari tabel 4.16 bahwa nilai koefisien korelasi (R) square yaitu 0,879 yang menunjukkan hubungan antara variabel prestasi kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) terhadap *turnover Intention* (Y), jika nilai R mendekati angka 1 maka dinyatakan memiliki hubungan yang kuat dan searah.

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,772 hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Karya Bersama Anugerah yaitu sebesar 77,2%. Sedangkan sisanya 22,8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji t pengaruh prestasi kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai beta sebesar 348 yang tersaji pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,259 > dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 maka  $H_1$  diterima. Artinya prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

Hasil uji t pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai beta sebesar 0,822 yang tersaji pada tabel 8 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,815 > dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 maka  $H_2$  diterima. Artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

Hasil uji t pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai beta sebesar -0,532 yang tersaji pada tabel 8 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -5,819 < dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 maka  $H_3$  diterima. Artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

##### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1843.895	3	614.632	40.696	.000 <sup>b</sup>
	Residual	543.705	36	15.103		
	Total	2387.600	39			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Prestasi Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan pada tabel di atas tersebut diperoleh  $F_{hitung} = 40,696 >$  dari  $F_{tabel} = 2,87$  dan menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai P-Value 0,000 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, apabila  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  dan jika nilai probabilitas <0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja, stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

#### Pengaruh antar Variabel

##### Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian analisis linear berganda dan perhitungan uji hipotesis secara parsial (Uji t) didapatkan nilai signifikan variabel Prestasi Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Kemudian penelitian ini juga memperoleh hasil variabel Prestasi

Kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4,259 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikan yang ditetapkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028, yang menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa Prestasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil yang diperoleh didukung oleh penelitian Giandra (2013) sesuai dengan penelitian yang peneliti lakukan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

#### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil pengujian analisis linear berganda dan perhitungan uji hipotesis secara parsial (Uji t) didapatkan nilai signifikan variabel Stres kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Kemudian penelitian ini juga memperoleh hasil variabel stres kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 8,815 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikan yang ditetapkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak namun didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil yang diperoleh didukung oleh penelitian Nainggolan & Gunawan, (2021) sesuai dengan penelitian yang peneliti lakukan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.

#### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil pengujian analisis linear berganda dan perhitungan uji hipotesis secara parsial (Uji t) didapatkan nilai signifikan variabel beban kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Kemudian penelitian ini juga memperoleh hasil variabel beban kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar -5,819 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028, yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil yang diperoleh didukung oleh penelitian Mitha Cahyani, Hamid Halin, (2023) sesuai dengan dengan penelitian yang peneliti lakukan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

#### **Pengaruh Prestasi Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil pengujian analisis linear berganda dan perhitungan uji hipotesis secara simultan (uji F) didapatkan nilai signifikan variabel independent (Prestasi kerja, stres kerja dan beban kerja) sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Kemudian penelitian ini juga memperoleh hasil variabel independent memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 40,696 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan  $F_{tabel}$  sebesar 2.87 yang menunjukkan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan variabel independent.

Hasil yang diperoleh didukung oleh penelitian Mira Kesuma (2013), Achmad Syaripudin, Maria Magdalena, Adji Seputra, (2019), Mitha Cahyani, Hamid Halin, (2023) sesuai dengan penelitian yang peneliti lakukan bahwa prestasi kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan benar keberadaannya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan prestasi kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Karya Bersama Anugerah, didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data secara parsial pada variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai koefisien ( $\beta_1$ ) = 0,365, ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil ini membuktikan bahwa pengujian secara parsial mendapat hasil bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data secara parsial pada variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) mempunyai koefisien ( $\beta_2$ ) = 0,811, ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil ini membuktikan bahwa pengujian secara parsial mendapat hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data secara parsial pada variabel Beban Kerja ( $X_3$ ) mempunyai koefisien ( $\beta_3$ ) = -0,399, ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil ini membuktikan bahwa pengujian secara parsial mendapat hasil bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
4. Berdasarkan hasil pengolahan data secara simultan pada variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Beban Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan PT. Karya Bersama Anugerah. Hal ini menjawab dan menerima rumusan masalah (H4).

### DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. PT. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Giandra, S. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Gaji, Prestasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Property Di Wilayah Jakarta Pusat.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (keempatbel)*. Bumi Aksara.
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. (2013). Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Berdasarkan Sudut Pandang Tenaga Penjualan. *Penelitian Ilmiah Timur Tengah*, 14(4), 525–531.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Erlangga.
- Kusdyah, I., Hermawati, E., & Agustina, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 03(01), 9–26.
- Lijan, P. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Mira Kesuma. (2013). Pengaruh Prestasi, Promosi, Dan Demosi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Kini Jaya Indah.
- Mitha Cahyani, Hamid Halin, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Beban Kerja Terhadap Employee Turnover Intention PT. Megah Abadi Estate. *Jurnal Manajemen*.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nainggolan, H., & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Persepsi Turnover Intention Karyawan Pada PT Cemerlang Lestari di Balikpapan. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 972–978.
- Pramesti, G. (2017). *Kupas Tuntas Data Penelitian Dengan SPSS 22*. Alex Media Komputindo.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (cetakan 19)*. Alfabeta.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe)*. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press.

- Sondang P. Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Pustaka Baru Perss.
- Supriyadi. (2017). Perbandingan Metode Partial Least Square (PLS).
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke). Prenadamedia Group.
- Syaripudin, A., Magdalena, M., & Seputra, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus CV Kalijaga Property Banyumanik Semarang). Manajemen, 1–8.
- Veithzal Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi ke 6). PT. Raja Grafindo Persada.

