

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOLLY MART KOTA BIMA

Riska Kistin Meirawati<sup>1</sup>, Muhammad Yusuf<sup>2</sup>, Jaenab<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Jl. Wolter Monginsidi, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia  
Email: [riskakistinm.stiebima22@gmail.com](mailto:riskakistinm.stiebima22@gmail.com)

---

### Article History

Received: 10-06-2026

Revision: 24-06-2026

Accepted: 27-06-2026

Published: 30-06-2026

**Abstract.** This study aims to analyze the effect of workload and job stress on turnover intention among Holly Mart employees in Bima City. High workload and job stress have the potential to increase employees' desire to leave the company, so an empirical study is needed to understand the influence of these two factors on turnover intention. This study used a quantitative approach with an associative design. The study population consisted of all 36 Holly Mart employees in Bima City. The sampling technique used saturated sampling, so that the entire population became the study respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results showed that workload had a significant effect on turnover intention, indicating that increasing workload tends to increase employees' desire to leave the company. Job stress also had a significant effect on turnover intention, indicating that high work pressure can encourage employees to seek a more conducive work environment. Simultaneously, workload and job stress had a significant effect on turnover intention with a contribution of 84.0%. These findings indicate that workload management and work stress control are important factors in efforts to reduce turnover intention and increase employee retention at Holly Mart in Bima City.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Holly Mart Kota Bima. Tingginya beban kerja dan stres kerja berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga diperlukan kajian empiris untuk memahami pengaruh kedua faktor tersebut terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan Holly Mart Kota Bima yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih kondusif. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan kontribusi sebesar 84,0%. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja dan pengendalian stres kerja merupakan faktor penting dalam upaya menekan *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan di Holly Mart Kota Bima.

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

---

**How to Cite:** Meirawati, R. K., Yusuf, M., & Jaenab. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Holly Mart Kota Bima. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 3112-3124. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.6308>

---

## PENDAHULUAN

Perusahaan dalam era global saat ini pada umumnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan agar dapat bertahan ditengah persaingan bisnis. Tujuan tersebut tidak akan dapat dicapai jika tidak didukung oleh faktor produksi salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi sebuah perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Nivethitha, 2018). Menurut Ananda (2017), sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam sebuah organisasi karena peran manusia juga merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena yang sering terjadi didalam dunia kerja adalah banyaknya karyawan atau pekerja yang silih berganti berpindah pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain (*Turnover Intention*). *Turnover Intention* merupakan permasalahan yang sering muncul dalam perusahaan yang berhubungan dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Jika peningkatan *Turnover Intention* yang terjadi dalam suatu perusahaan sangat tinggi, selain mengganggu jalannya kegiatan perusahaan, juga dapat menjadi masalah finansial bagi perusahaan karena dapat memberikan kerugian materi yang tidak sedikit (Azeez, 2016).

*Turnover Intention* dapat menunjukkan sebuah kestabilan dalam perusahaan karena dapat dilihat bahwa semakin sering terjadinya pergantian karyawan, hal ini menunjukkan terjadinya kegiatan *Turnover Intention* yang sangat tinggi di dalam perusahaan tersebut. Banyaknya turnover yang marak terjadi di beberapa perusahaan besar mengakibatkan lonjakan setiap tahunnya dan ini menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi yang mengalami *Turnover Intention* yang tinggi perlu memperbaiki kondisi yang dialami agar dapat meminimalisir kerugian yang akan dialami oleh perusahaan (Firdaus, 2017). Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ket tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover Intention* (intensi keluar) adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dalam Halimah (2016).

Beban kerja merupakan frekuensi rata-rata suatu jenis pekerjaan selama periode waktu tertentu dengan mengasumsikan beban kerja organisasi berdasarkan perhitungan atau pengalaman. Menurut Vanchapo (2020) beban kerja adalah proses atau aktivitas yang harus secepatnya diselesaikan oleh sorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ketika karyawan mampu mengatasi dan menempatkan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, sehingga hal tersebut tidak menjadi sebuah beban kerja. Tetapi, jika karyawan tidak mampu

menyelesaikan tugas dan kegiatan maka hal tersebut menjadi beban kerja. Menurut Hariyono (2009) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. Selain beban kerja yang mempengaruhi turnover intention adalah stres kerja.

Stres kerja adalah suatu gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan. Serta perasaan-perasaan negatif yang tidak menyenangkan pada suatu kondisi kerja karena tuntutan kerja yang berlebihan dan kurangnya waktu istirahat yang berakibat khusus pada fisik, psikis, dan perilaku sehingga berdampak terhadap pekerjaan yang menimbulkan stres kerja pada individu tersebut. Stres kerja akan menjadi hal yang berisiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas sumber daya dan kemampuan kerja yang dilakukan secara berkepanjangan (Dewi, 2023). Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Fauziah, 2025). Menurut Hidayati (2024), stres kerja akan memicu timbulnya kepuasan kerja serta komitmen organisasi sehingga mampu berujung pada fenomena *Turnover Intention* sehingga harus diidentifikasi sedemikian rupa supaya organisasi mampu meminimalisasi dampak-dampak buruk akibat *Turnover Intention*.

Holly Mart merupakan salah satu supermarket keluarga yang berkembang di Kota Bima dan memiliki beberapa cabang di wilayah Nusa Tenggara Barat. Seiring dengan perkembangan usaha, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar kualitas pelayanan tetap terjaga. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan yang berpotensi memengaruhi *turnover intention* karyawan, seperti tingginya beban kerja, tekanan pekerjaan yang menimbulkan stres kerja, serta adanya keinginan sebagian karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan kondisi kerja dan kompensasi yang lebih baik. Kondisi tersebut perlu mendapat perhatian karena *turnover intention* yang tinggi dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta terganggunya stabilitas operasional perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi turnover intention karyawan. Namun, hasil penelitian yang ada masih menunjukkan temuan yang beragam dan sebagian besar dilakukan pada sektor manufaktur, rumah sakit, perhotelan, maupun instansi pemerintahan. Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada sektor ritel modern, khususnya pada karyawan Holly Mart Kota Bima, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan pada objek penelitian yang berfokus pada perusahaan ritel lokal yang sedang

berkembang di Kota Bima, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* dalam konteks industri ritel.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Holly Mart Kota Bima; (2) apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Holly Mart Kota Bima; dan (3) apakah beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Holly Mart Kota Bima. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, serta menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Holly Mart Kota Bima.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Holly Mart Kota Bima. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel independen, yaitu beban kerja dan stres kerja, terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Holly Mart Kota Bima yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampel jenuh (*saturated sampling*), yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 responden yang merupakan seluruh karyawan Holly Mart Kota Bima.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin. Selain kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi dan studi pustaka. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diadaptasi dari teori dan penelitian terdahulu. Variabel Beban Kerja diukur melalui indikator beban waktu, beban usaha, dan beban tekanan psikologis. Variabel Stres Kerja diukur melalui indikator beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, dan penyebab fisik. Sementara itu, variabel *Turnover Intention* diukur melalui indikator memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), dan niat untuk keluar (*intention to quit*).

Sebelum dilakukan analisis utama, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Turnover Intention

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

e = Error (kesalahan pengganggu)

## HASIL

### Uji validitas dan Reliabilitas

#### Uji validitas

**Tabel 1.** Hasil Validitas

| Variabel Penelitian    | Pernyataan | rhitung | rtabel | Keterangan |
|------------------------|------------|---------|--------|------------|
| Beban Kerja (X1)       | Item 1     | 0,639   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 2     | 0,733   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 3     | 0,767   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 4     | 0,795   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 5     | 0,639   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 6     | 0,683   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 7     | 0,806   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 8     | 0,628   | 0,300  | Valid      |
| Stres Kerja (X2)       | Item 1     | 0,728   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 2     | 0,880   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 3     | 0,808   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 4     | 0,845   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 5     | 0,769   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 6     | 0,814   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 7     | 0,860   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 8     | 0,810   | 0,300  | Valid      |
| Turnover Intention (Y) | Item 1     | 0,748   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 2     | 0,783   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 3     | 0,719   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 4     | 0,851   | 0,300  | Valid      |
|                        | Item 5     | 0,788   | 0,300  | Valid      |

|        |       |       |       |
|--------|-------|-------|-------|
| Item 6 | 0,883 | 0,300 | Valid |
| Item 7 | 0,851 | 0,300 | Valid |
| Item 8 | 0,709 | 0,300 | Valid |

Berdasarkan Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Beban Kerja(X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai jika item-total correlation  $> 0,300$ , maka data dinyatakan valid. Pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

### Uji Reliabelitas

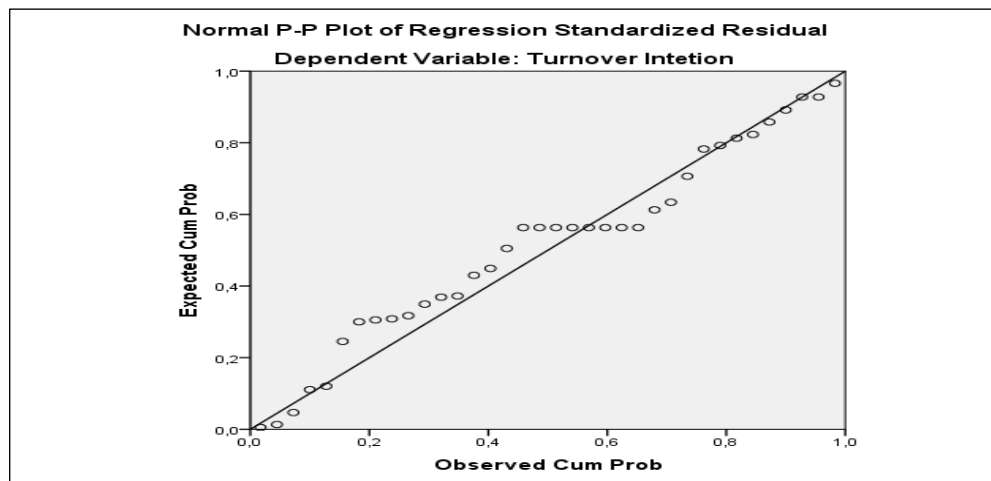
**Tabel 2.** Hasil uji reliabilitas

| Variabel                  | Cronbach's alpha | Standar | Ket      |
|---------------------------|------------------|---------|----------|
| Beban Kerja               | 0,857            | 0,6     | Reliabel |
| Stres Kerja               | 0,926            | 0,6     | Reliabel |
| <i>Turnover Intention</i> | 0,920            | 0,6     | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) dan *Turnover Intention*(Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

### Uji Asumsi klasik

#### Uji Normal P-plot



**Gambar 1.** Hasil uji Normalitas

Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Ketentuan: *Tolerance value*  $< 0,10$  atau  $VIF > 10$  maka terjadi multikolenearitas. *Tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolenearitas.

**Tabel 3.** Uji Multikolinearitas

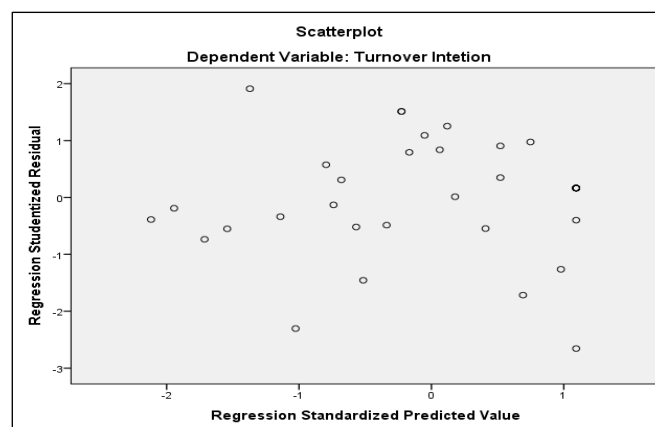
| Model |             | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------|-------------------------|-------|
|       |             | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)  |                         |       |
|       | Beban Kerja | ,300                    | 3,335 |
|       | Stres Kerja | ,300                    | 3,335 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) sebesar : *tolerance* ;  $0,300 > 0,10$  dan nilai VIF ;  $3,335 < 10$ . Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2019) Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scater plot. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2 *scatter plot* berikut :



**Gambar 2.** Uji heteroskedastisitas

Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam suatu data *time series* dapat menggunakan Uji *Durbin Watson*. Uji *Durbin Watson* ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intersep dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas.

**Tabel 4.** Kriteria Durbin Watson

| Kriteria <i>Durbin Watson</i> | Keterangan                 |
|-------------------------------|----------------------------|
| $1,65 < DW < 2,35$            | Tidak terjadi autokorelasi |
| $1,21 < DW < 1,65$            | Tidak dapat disimpulkan    |
| $2,35 < DW < 2,79$            | Tidak dapat disimpulkan    |
| $DW < 1,21$                   | Terjadi autokorelasi       |
| $DW > 2,79$                   | Terjadi autokorelasi       |

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 2,024. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria  $1,65 < DW < 2,35$  yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Untuk lebih jelasnya nilai Durbin Watson dapat dilihat dari tabel olah data SPSS berikut :

**Tabel 5.** Uji autokorelasi

| Model                                                         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1                                                             | ,917 <sup>a</sup> | ,840     | ,831              | 1,832                      | 1,718         |
| <sup>a</sup> Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja |                   |          |                   |                            |               |
| <sup>b</sup> Dependent Variable: Turnover Intention           |                   |          |                   |                            |               |

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,718. Nilai tersebut berada pada rentang 1,5 sampai 2,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah autokorelasi. Dengan demikian, residual pada model penelitian bersifat independen dan tidak terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa salah satu asumsi klasik regresi telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## Regresi Linear Berganda

**Tabel 6.** Nilai regresi berganda

| Model        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | -6,991                      | 3,849      |                           | -1,816 | ,078 |
| Beban Kerja  | ,698                        | ,183       | ,485                      | 3,815  | ,001 |
| Stres Kerja  | ,469                        | ,127       | ,472                      | 3,710  | ,001 |

<sup>a</sup> Dependent Variable: Turnover Intention

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda, seperti berikut:

$$Y = -6,991 + 0,698 + -0,469$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -6,991 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan nol, yaitu Stres Kerja, Beban Kerja, maka *Turnover Intention* adalah sebesar -6,991
- Koefisien Stres Kerja (X1) sebesar 0,698 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka *Turnover Intention*(Y) meningkat 0,698.
- Koefisien Beban Kerja (X2) sebesar 0,469 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka *Turnover Intention*(Y) meningkat sebesar 0,469

## Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel 7.** Nilai korelasi berganda

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                 |                              |               |  |
|----------------------------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|---------------|--|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |  |
| 1                          | ,917 <sup>a</sup> | ,840     | ,831            | 1,832                        | 1,718         |  |

<sup>a</sup> Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

<sup>b</sup> Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,917. Hal ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* (Y) dipengaruhi oleh Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 91,7%, artinya hubungan antarvariabel independen dan dependen memiliki hubungan sangat kuat.

**Tabel 8.** Pedoman tingkat pengaruh

| Interval Koofisien | Tingkat Pengaruh |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat Rendah    |
| 0,20 – 0,399       | Rendah           |
| 0,40 – 0,599       | Sedang           |
| 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 0,80 – 1,000       | Sangat Kuat      |

## Koefisien Determinasi

**Tabel 9.** Hasil uji koefisien determinasi

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | 0,917 <sup>a</sup> | 0,840    | 0,831             | 1,832                      | 1,718         |

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,840. Hal ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention*(Y) dipengaruhi oleh Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 84,0%, sedangkan sisanya sebesar 16,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

**Tabel 10.** Nilai Uji t (parsial)

| Model |             | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t      | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)  | -6,991                      | 3,849      |                           | -1,816 | ,078 |
|       | Beban Kerja | ,698                        | ,183       | ,485                      | 3,815  | ,001 |
|       | Stres Kerja | ,469                        | ,127       | ,472                      | 3,710  | ,001 |

<sup>a</sup> Dependent Variable: Turnover Intention

## Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil statistik uji t untuk variabel Stres Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,815 dengan nilai t table sebesar 2,034 ( $3,815 > 2,034$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*Karyawan Holly Mart Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan Iksan, (2020) yang menyatakan ada pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*Karyawan. Ananda ,(2025) ada Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

## Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil statistik uji t untuk variabel Beban Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,710 dengan nilai t table sebesar 2,034 ( $3,710 > 2,034$  ) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*Karyawan Holly Mark Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan

Nursiwan, (2025) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*Karyawan. Penelitian ini di perkuat oleh Sony, (2025) ada Pengaruh Beban Kerjai terhadap *Turnover Intention*Karyawan.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 11.** Hasil Uji F

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 582,043        | 2  | 291,021     | 86,748 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 110,707        | 33 | 3,355       |        |                   |
|       | Total      | 692,750        | 35 |             |        |                   |

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 86,748 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai Fhitung lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 2,911, sehingga  $H_3$  diterima. Dengan demikian, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Holly Mart Kota Bima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa turnover intention karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi antara beban kerja dan stres kerja yang dialami karyawan secara bersamaan. Tingginya beban kerja yang tidak diimbangi dengan kemampuan atau sumber daya yang memadai dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan, yang pada akhirnya memunculkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memberikan tuntutan berlebihan dapat menurunkan kenyamanan kerja dan meningkatkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif yang dianggap lebih baik.

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa upaya perusahaan dalam menekan turnover intention tidak cukup hanya dengan mengurangi beban kerja atau mengelola stres kerja secara terpisah, tetapi perlu dilakukan secara terpadu. Pada konteks Holly Mart Kota Bima, tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan untuk mencapai target, serta keterbatasan waktu penyelesaian tugas dapat menjadi faktor yang memperkuat munculnya turnover intention. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap distribusi beban kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, serta menyediakan program pengelolaan stres agar karyawan dapat bekerja secara lebih nyaman dan produktif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi turnover intention karyawan. Dengan demikian, temuan penelitian mempertegas bahwa pengelolaan sumber daya

manusia yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan untuk menjaga keberlangsungan organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Holly Mart Kota Bima. Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Selain itu, stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Holly Mart Kota Bima.

## REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan agar penelitian selanjutnya memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi turnover intention, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta melibatkan perusahaan dari berbagai sektor usaha sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Penggunaan pendekatan campuran (*mixed methods*) juga direkomendasikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mendorong munculnya *turnover intention* pada karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai perilaku *turnover intention* dalam berbagai konteks organisasi.

## REFERENSI

- Ananda, R. R., & Setyawasih, R. (2026). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Global Mitra Copierindo. *Jurnal Manifest*, 6(01), 60-73.
- Dewi, N. U. S., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 294-304.
- Fauzia, N., & Hatta, M. I. (2025, July). Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Industri Perhotelan. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 5, No. 2, pp. 1833-1840).
- Hidayati, Y. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 368-377.
- Ikhsan, W. N., & Sari, N. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan inventory control pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(4), 277-287.

- Luthfi, M., & Safitri, H. M. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pegawai Pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 26(1), 225-234.
- Mahtiza, A. S. (2025). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Wardsant Jakarta)* (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Nursiwan, M. D. P., Barlian, B., & Risana, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan Melalui Stres Kerja Pt. Tjikatomas Utama Trans Wisata. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 24(11), 1711-1720.
- Putri, M. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Puma Jaya Sorowako* (Doctoral Dissertation, Iain Palopo).
- Putri, W. A., & Rudini, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan Pt. Bri Cabang Sampit. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 99-108.
- Sony, J. H., Rizal, M., & Muttaqin, Z. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Lindungi Bumi Nusantara. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(6), 6916-6922.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, CV. Alfabeta Bandung