

## Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT Sinar Indah Kertas

Molex Maisari Latansa<sup>1\*</sup>, Noor Indah Rahmawati<sup>1</sup>, Rozaq M. Yasin<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen/ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muria Kudus, Indonesia

\*email: [molexmaisari@gmail.com](mailto:molexmaisari@gmail.com)

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of workload, work stress and work motivation on turnover among PT Sinar Indah Kertas employees. The population in this study were employees of the Boiler, Laborate Additive and Paper Machine production section of PT Sinar Indah Kertas, totaling 186 people. The number of samples in this study was 127 respondents. The sampling technique uses proportional stratified random sampling. The data analysis method used is multiple regression analysis using SPSS Version 25 software. The results of this study show that workload has a significant effect on turnover intentions, work stress does not have a significant effect on turnover intentions, work motivation has a significant effect on turnover intentions. Workload, work stress and work motivation simultaneously have a significant effect on turnover. PT Sinar Indah Kertas needs to manage workload and provide motivation to reduce employee turnover.*

### ABSTRAK

**Kata Kunci:**  
*Beban kerja;  
stres kerja;  
motivasi kerja;  
turnover  
intention*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sinar Indah Kertas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi *Boiler, Laborate Additive* dan *Paper Machine* di PT Sinar Indah Kertas yang berjumlah 186 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 127 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional *stratified random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. PT Sinar Indah kertas perlu untuk mengatur beban kerja dan memberikan motivasi agar menurunkan *turnover* karyawan.

### PENDAHULUAN

Tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah ketika karyawan merasa ingin berganti pekerjaan ke perusahaan lain, yang dapat mengakibatkan *turnover intention*. *Turnover intention* (keinginan pindah kerja) merupakan hal yang

dapat dialami setiap karyawan, biasanya muncul apabila karyawan merasa bahwa perusahaan tempat bekerja sekarang sudah tidak bisa lagi memenuhi kebutuhan mereka sehingga melahirkan beberapa perilaku agresif karyawan seperti melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan kerja, suka membolos bahkan hingga menyebabkan mereka mempunyai keinginan untuk pindah kerja (Kartono, 2017:46). Terjadinya turnover membuat perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk rekrutmen karyawan baru, apabila ini dibiarkan maka perusahaan akan mengalami kerugian (Lestari & Primadineska, 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingginya *turnover intention* dan berupaua untuk menekannya.

PT Sinar Indah Kertas merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang daur ulang kertas dan produk berkategori kertas kasar (medium liner) yang biasa digunakan sebagai pembuatan box ataupun kertas pelapis. PT Sinar Indah Kertas beroperasi tahun 2012 dengan TDP 11.051.21.00165 mencapai lahan seluas luas  $\pm 10$  hektar, beralamatkan di Jl. Raya Kudus Pati Km 14 Desa Gondoharum Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus Provinsi Jawa Tengah. Berikut adalah data keluar masuk karyawan bagian produksi di PT Sinar Indah Kertas selama 5 tahun terakhir dimulai tahun 2019 - 2023.

**Tabel 1.** Data Turnover Karyawan Bagian Produksi PT Sinar Indah Kertas  
Periode 2019 – 2023

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Akhir	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Presentase Karyawan Keluar
2019	225	213	14	2	6,22%
2020	213	206	9	2	4,23%
2021	206	206	3	3	1,46%
2022	206	192	21	7	10,19%
2023	192	186	11	5	5,73%
<b>Rata-rata</b>					<b>5,57%</b>

*Sumber:* PT Sinar Indah Kertas, 2023.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa selama 5 tahun terakhir selalu terdapat karyawan yang keluar dengan rata-rata presentase setiap tahun sebesar 5,57%. Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT Sinar Indah Kertas dapat dikatakan bahwa *turnover intention* yang terjadi pada PT Sinar Indah Kertas dimungkinkan oleh beberapa hal seperti beban kerja yang ditanggung karyawan karena terkadang realisasi produksi melebihi target. Berikut data target dan realisasi produksi (Boiler, Laborate

Additive & Paper Machine) pada PT Sinar Indah Kertas periode Januari – Oktober 2023.

**Tabel 2.** Target dan Realisasi Produksi PT Sinar Indah Kertas Periode Januari - Oktober 2023

Bulan	Target Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Presentase Tercapai
Januari	14.000.000	13.704.626	98%
Februari	14.000.000	14.369.041	103%
Maret	14.000.000	15.915.190	114%
April	14.000.000	9.811.415	70%
Mei	14.000.000	13.637.398	97%
Juni	14.000.000	14.802.888	106%
Juli	14.000.000	14.823.395	106%
Agustus	14.000.000	14.807.347	106%
September	14.000.000	13.494.265	96%
Oktober	14.000.000	15.232.202	109%

*Sumber: PT Sinar Indah Kertas, 2023*

Berdasarkan tabel 2 terlihat realisasi produksi PT Sinar Indah Kertas selama 10 bulan terakhir yaitu periode bulan Januari – Oktober 2023, terdapat realisasi produksi yang melebihi target sebanyak 6 bulan yaitu pada bulan Februari, Maret, Juni, Juli, Agustus dan Oktober dengan presentase lebih dari 100% perbulan. Realisasi produksi yang lebih tinggi dari pada target produksi yang telah ditetapkan perusahaan akan menunjukkan bahwa beban kerja tinggi. Karyawan harus bekerja lebih keras untuk memenuhi permintaan tambahan. Di sisi lain, beberapa bulan yang kondisinya tidak tercapainya target produksi juga menjadi beban kerja karyawan karena dimungkinkan karyawan harus melaksanakan lembur. Berikut data lembur karyawan produksi (Boiler, Laborate Additive & Paper Machine) PT Sinar Indah Kertas periode Januari-Oktober 2023:

**Tabel 3.** Data Lembur Karyawan Bagian Produksi PT Sinar Indah Kertas Periode Januari – Oktober 2023

Bulan	Jumlah Jam Lembur	Departemen			Jumlah Karyawan Lembur
		Boiler	Laborate Additive	Paper Machine	
Januari	2.028 jam	128	58	92	278
Februari	2.098 jam	187	43	62	292
Maret	2.500 jam	213	48	62	323
April	1.786 jam	127	43	55	225
Mei	1.191 jam	101	23	37	161
Juni	2.954 jam	183	83	139	405
Juli	1.435 jam	70	44	74	188
Agustus	1.463 jam	72	43	80	195

Bulan	Jumlah Jam Lembur	Departemen			Jumlah Karyawan Lembur
		Boiler	Laborate Additive	Paper Machine	
September	1.736 jam	100	47	93	240
Oktober	1.211 jam	91	10	84	185
<b>Rata-rata</b>	<b>1.840 jam</b>				

*Sumber: PT Sinar Indah Kertas, 2023.*

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa jumlah jam lembur selama 10 bulan terakhir mengalami fluktuasi dengan rata-rata perbulan jam lembur sebesar 1.840 jam. Hal tersebut menunjukkan adanya beban kerja yang tinggi selama bulan Januari sampai Oktober 2023.

Fenomena lain yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada PT Sinar Indah Kertas adalah stres kerja. Tannady dkk (2022) berpendapat bahwa stres kerja yang cukup tinggi diperusahaan membuat karyawan banyak yang bermalasan untuk berkerja. Stres kerja dapat berdampak pada individu terhadap kesehatan fisik pekerja (Budiyanto dkk., 2019). Berikut ini adalah tingkat absensi karyawan produksi (Boiler, Laborate Additive & Paper Machine) PT Sinar Indah Kertas pada periode Januari sampai Oktober 2023.

**Tabel 4.** Absensi Karyawan Bagian Produksi (Boiler, Laborate Additive & Paper Machine) PT Sinar Indah Kertas Periode Januari – Oktober 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Jumlah
		Izin	Sakit	Cuti	Alfa	
Januari	192	2	1	0	1	4
Februari	189	2	0	1	2	5
Maret	189	1	1	0	0	2
April	181	2	0	2	2	6
Mei	181	1	3	0	1	5
Juni	181	2	2	0	0	4
Juli	181	0	1	1	1	3
Agustus	186	0	0	1	5	6
September	186	1	3	0	2	6
Oktober	186	2	4	2	0	8
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>49</b>

*Sumber: PT Sinar Indah Kertas, 2023.*

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa absensi sakit selama 10 bulan terakhir mengalami fluktuasi, pada 3 bulan terakhir terjadi peningkatan absensi dengan keterangan sakit yaitu bulan Agustus, September dan Oktober dengan tingkatan sebanyak 0, 3 dan 4 karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa kesehatan fisik karyawan terganggu sehingga diindikasi stres kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, beberapa karyawan bagian produksi melakukan studi lanjut hal ini menandakan bahwa karyawan mempunyai tingkat cita-cita yang tinggi. PT Sinar Indah Kertas juga memberikan

kesempatan kepada karyawan untuk mengejar studi lanjut agar mendukung pengembangan profesional karyawan dan menghargai aspirasi pendidikan mereka. Namun beberapa karyawan produksi PT Sinar Indah Kertas tidak dapat mencapai tingkat cita-cita yang mereka harapkan meskipun telah diberikan kesempatan untuk studi lanjut. Kegagalan tersebut menyebabkan menurunnya motivasi kerja, karyawan produksi pada PT Sinar Indah Kertas merasa frustrasi, kecewa, atau merasa kurang dihargai. Karena pada dasarnya motivasi kerja terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja (Kurnia & Erawati, 2013). Akibat dari penurunan motivasi tersebut, muncul keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sehingga dalam penelitian ini ingin melihat pengaruh beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Indah Kerta.

## **METODE**

### **Jenis Data**

Penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian explanatory research menurut (Sugiyono, 2017:6) adalah untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengumpulkan data berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan, misalnya terdapat pada skala pengukurannya (Abubakar, 2021:7). Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah PT Sinar Indah Kertas.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi (Boiler, Laborate Additive & Paper Machine) PT Sinar Indah Kertas Factory II sebanyak 186 karyawan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode proportionate stratified random sampling. Proportionate stratified random sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan jika populasi terdiri atas strata-strata dan masing-masing memiliki jumlah yang berbeda, sehingga jumlah sampel yang dipilih secara random berbanding sama dengan jumlah setiap strata dari populasi atau sub populasi (Saat & Mania, 2020:73). Pembagian jumlah sampel menurut departemen sebagai berikut:

**Tabel 5.** Sampel Penelitian

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Sebaran Sampel	Jumlah Sampel
1	Boiler	73	x 127	50
2	Laborate Additive	46	x 127	31
3	Paper Machine	67		46
	<b>Jumlah</b>	<b>186</b>		<b>127</b>

*Sumber: Pengolahan sampel peneliti, 2024*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi departemen, jenis kelamin, usia dan lama bekerja seperti disajikan tabel berikut:

**Tabel 6.** Responden Berdasarkan Departemen

Keterangan	Responden	%
Boiler	50	39,4
Laborate Additive	31	24,4
Paper Machine	46	36,2
Total	127	100,0

**Tabel 7.** Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Responden	%
Laki-laki	127	100,0

**Tabel 8.** Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Responden	%
< 21 tahun	7	5,5
21-30 tahun	75	59,1
31-40 tahun	37	29,1
> 40 tahun	8	6,3
Total	127	100,0

**Tabel 9.** Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Responden	%
1-3 tahun	57	44,9
4-6 tahun	28	22,0
> 6 tahun	42	33,1
Total	127	100,0

*Sumber: PT Sinar Indah Kertas, 2023.*

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Penelitian ini melakukan uji validitas dengan IBM SPSS Statistik 25. Uji validitas dikatakan valid apabila nilai R-hitung > R-tabel begitu sebaliknya R-hitung < R-tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

**Tabel 10.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	a	Keterangan
Beban kerja (X1)	X1.1	0,783	0,174	0,05	Valid
	X1.2	0,673	0,174	0,05	Valid
	X1.3	0,598	0,174	0,05	Valid
	X1.4	0,514	0,174	0,05	Valid
	X1.5	0,641	0,174	0,05	Valid
Stres kerja (X2)	X2.1	0,702	0,174	0,05	Valid
	X2.2	0,657	0,174	0,05	Valid
	X2.3	0,641	0,174	0,05	Valid
	X2.4	0,532	0,174	0,05	Valid
	X2.5	0,659	0,174	0,05	Valid
Motivasi kerja (X3)	X3.1	0,662	0,174	0,05	Valid
	X3.2	0,710	0,174	0,05	Valid
	X3.3	0,437	0,174	0,05	Valid
	X3.4	0,556	0,174	0,05	Valid
	X3.5	0,711	0,174	0,05	Valid
	X3.6	0,662	0,174	0,05	Valid
Turnover intention (Y)	Y.1	0,626	0,174	0,05	Valid
	Y.2	0,609	0,174	0,05	Valid
	Y.3	0,714	0,174	0,05	Valid
	Y.4	0,634	0,174	0,05	Valid
	Y.5	0,637	0,174	0,05	Valid

*Sumber: Hasil analisis SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai r-tabel sebesar 0,174 dimana nilai tersebut didapat dari perhitungan sebagai berikut:

$$r\text{-tabel (df)} = n-2$$

$$= 127 - 2$$

$$(df) = 125$$

Dari hasil uji validitas tersebut dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan seluruh variabel tersebut dapat dinyatakan valid atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian, karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk, kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria penilaian uji reliabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika nilai alpha > 0,60 maka reliabel
- 2) Jika nilai alpha < 0,60 maka tidak reliabel

**Tabel 11.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	0,60	Keterangan
1	Beban kerja	0,650	0,60	Reliabel
2	Stres kerja	0,637	0,60	Reliabel
3	Motivasi kerja	0,689	0,60	Reliabel
4	<i>Turnover intention</i>	0,645	0,60	Reliabel

*Sumber: Hasil analisis SPSS, 2024*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tabel 11, maka dapat dijelaskan nilai cronbach's alpha untuk variabel beban kerja sebesar 0,650, variabel stres kerja sebesar 0,637, variabel motivasi kerja sebesar 0,689, dan pada variabel *turnover intention* sebesar 0,645. Hasil uji reliabilitas pada semua variabel dapat dinyatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Teknik pengujian yang digunakan Kolmogorov-Smirnov yang memiliki ketentuan berdistribusi normal yaitu jika nilai signifikansi > dari 0,05, maka dinyatakan terdistribusi normal namun jika nilai signifikansi < dari 0,05, maka dinyatakan tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05)

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan dilihat dari nilai VIF. Apabila nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi Multikolinearitas namun jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi Multikolinearitas. Berdasarkan Nilai Tolerance,

jika Tolerance > 0,10 maka tidak terjadi Multikolinearitas dan Tolerance < 0,10 maka terjadi Multikolinearitas.

**Tabel 13.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	0,697	1,435
Sres Kerja	0,789	1,267
Motivasi Kerja	0,830	1,205

*Sumber: Hasil analisis SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel 13 hasil uji multikolinearitas pada semua variabel bebas menunjukkan nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0,05 atau 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:134). Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

**Tabel 14.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,509	1,652		0,308	0,759
Beban Kerja	0,058	0,078	0,080	0,748	0,456
Sres Kerja	-0,008	0,076	-0,011	-0,107	0,915
Motivasi Kerja	0,034	0,060	0,056	0,568	0,571

a. Dependent Variable: Abs\_Res

*Sumber: Hasil analisis SPSS, 2024*

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 14 menunjukkan bahwa nilai sig pada variabel independen lebih besar dari 0,050. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas untuk persamaan yang digunakan.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Dari pengolahan data melalui program SPSS 25 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

**Tabel 15.** Hasil Uji Regresi Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,470	2,595		3,650	0,000
Beban kerja	0,733	0,122	0,521	6,015	0,000
Stres kerja	0,131	0,119	0,089	1,099	0,274
Motivasi kerja	-0,627	0,094	-0,533	-6,708	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Hasil analisis SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 15 dapat dibentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,470 + 0,733 X_1 + 0,131 X_2 - 0,627 X_3 + e$$

### Uji Hipotesis

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil pengujian analisis regresi diketahui thitung sebagai berikut ini:

**Tabel 16.** Hasil Uji t

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Prob Sig		Keterangan
			Sig	5%	
Beban Kerja	6,015	1,9794	0,000	0,05	Signifikan
Stres Kerja	1,099	1,9794	0,274	0,05	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja	-6,708	1,9794	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil analisis SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 16 nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 1,9794 yang didapatkan dari perhitungan berikut:

$$\begin{aligned} t\text{-tabel (df)} &= n-k \\ &= 127 - 4 \\ \text{(df)} &= 123 \end{aligned}$$

Hipotesis 1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Sinar Indah Kertas.

Variabel beban kerja X1 menunjukkan nilai thitung sebesar 6,015 dan nilai ttabel 1,9794. Nilai signifikansi diperoleh angka 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ). Dikarenakan nilai thitung > ttabel (6,015 > 1,9794) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H1 diterima dan artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Sinar Indah Kertas

Variabel stres kerja X2 menunjukkan nilai thitung sebesar 1,099 dan nilai ttabel 1,9794. Nilai signifikansi diperoleh angka 0,274 lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ). Dikarenakan nilai thitung < ttabel ( $1,099 < 1,9794$ ) dan nilai signifikansi ( $0,274 > 0,05$ ), maka H2 ditolak dan artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sinar Indah Kertas

Variabel motivasi kerja X3 menunjukkan nilai t hitung sebesar -6,708 dan nilai ttabel 1,9794. Nilai signifikansi diperoleh angka 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ). Dikarenakan nilai t hitung > t tabel ( $-6,708 > 1,9794$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka H3 diterima dan artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### Uji F

Uji f bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji f dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 17.** Hasil Uji f  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575,574	3	191,858	22,708	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	1039,229	123	8,449		
	Total	1614,803	126			

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Stres kerja, Beban kerja

**Sumber:** data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 17 menunjukkan bahwa nilai Fhitung diperoleh 22,708 dan nilai Ftabel sebesar 2,678 (Df1 = 3; Df2 = 123). Nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0.05. Karena Fhitung > Ftabel ( $22,708 > 2,678$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini berarti model regresi yang digunakan dapat memprediksi *turnover intention* atau dapat disimpulkan variabel independen secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah angka yang menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi variabel independen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>):

**Tabel 18.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597 <sup>a</sup>	0,356	0,341	2,907

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Stres kerja, Beban kerja

*Sumber:* data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 18 diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,341. Nilai ini menunjukkan bahwa *turnover intention* pada karyawan PT Sinar Indah Kertas Factory II dipengaruhi oleh variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja sebesar 34,1%, sedangkan sisanya sebesar 65,9% akan dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja serta variabel dependen yaitu *turnover intention* pada karyawan PT Sinar Indah Kertas. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention***

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT Sinar Indah Kertas sehingga *turnover intention* akan semakin meningkat atau karyawan akan keluar dari perusahaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif indikator beban usaha mental menjadi indikator yang dianggap responden paling tinggi dengan nilai 3,95, sedangkan nilai terendah 3,57 pada indikator kondisi pekerjaan. Dari penelitian ini beban kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Trisnadewi & Ardani (2023) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Purwati dkk (2020) Silitonga & Aulia (2020) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention***

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya kenaikan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Sinar Indah Kertas. Stres yang dialami karyawan masih bisa ditangani dengan baik oleh PT Sinar Indah Kertas dengan menyediakan fasilitas olahraga seperti pingpong, sepak bola, badminton dan futsal. Karyawan dapat dengan mudah mengakses fasilitas olahraga yang dapat mereka menjaga kebugaran dan mengurangi

stres. Hal ini didukung oleh Zainal & Ashar, (2023:35) menyatakan bahwa perusahaan dapat mengadakan olahraga atau kegiatan fisik untuk mengurangi stres kerja. Walaupun karyawan PT Sinar Indah Kertas Factory II mengalami stres kerja tidak akan membuat mereka berniat untuk berhenti dan keluar dari perusahaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif indikator semangat juang tinggi menjadi indikator yang dianggap responden paling tinggi dengan nilai sebesar 3,94 pada indikator ketiga (X2.3) yaitu komunikasi, sedangkan rata-rata terendah adalah indikator kedua (X2.2) yaitu sikap pemimpin dengan nilai 3,78.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Anisa dkk (2023) dan Astuti dkk (2022) yang menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan Hardiani dkk (2022) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* artinya seseorang yang mengalami stres dalam bekerja akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention***

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi juga semangat kerja karyawan PT Sinar Indah Kertas sehingga akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif indikator semangat juang tinggi menjadi indikator yang dianggap responden paling tinggi dengan nilai 3,87, sedangkan nilai terendah 3,46 pada indikator bekerja sesuai standard. Dari penelitian ini motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Abidin (2019) dan Wardana & Jamal (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Kuswahyudi dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sinar Indah Kertas. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sinar Indah Kertas. Stres yang dialami karyawan masih bisa ditangani dengan baik oleh PT Sinar Indah Kertas dengan menyediakan fasilitas olahraga seperti pingpong, sepak bola, badminton dan futsal. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sinar Indah Kertas. Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT

Sinar Indah Kertas. Artinya semakin tinggi beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja maka semakin mempengaruhi *turnover intention*.

Saran penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan diharapkan untuk meneliti mengenai *turnover intention* dengan menambahkan variabel-variabel lain misalnya usia, faktor lingkungan, kepuasan kerja, kepuasan gaji dan faktor organisasi. Hal ini dikarenakan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan hasil sebesar 34,1% dan sisanya 65,9% diterangkan oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 9.
- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In *SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga* (Vol. 44, Issue 8). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Anisa Setianingsih, Reskiputri (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember. The 6<sup>th</sup> *Beneficium Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 563 - 539
- Astuti, D., Hasanah, D., Silitonga, S., & Anggiani, S. (2022). Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover intention*. *Jenius*, 5(3), 543–555.
- Budiyanto, Rattu, A. J. M., & Umboh, J. M. L. (2019). *faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum bethesda gmim tomohon*. 8(3), 1–18.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2018). Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data dengan IBM SPSS Statistic 25) (1st ed.). Deepublish Publisher (CV Budi Utama).
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019). Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama (J. Iddris (ed.)). CV. Sefa Bumi Persada.
- Hardiani, W. A. A., Aryaningtyas, A. T., & Widyanti, D. V. (2022). *Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover intention (Studi Kasus Pada Pekerja Pabrik Tekstil Wanita Di Kabupaten Semarang)*. 6(1), 47–55.
- Kurnia, M., & Erawati, Y. (2013). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mungkid Magelang. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 11(1), 81-92.
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT . Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280.
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In A. Q. Habib (Ed.), *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan Farmaka Tropis Fakultas Farmasi Universitas*

- Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur (Issue April). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. [https://digilib.uinsuka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode Penelitian Kuantitatif %20Panduan Praktis Merencanakan%2C Melaksa.pdf](https://digilib.uinsuka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode%20Penelitian%20Kuantitatif%20Panduan%20Praktis%20Merencanakan%20Melaksa.pdf)
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee *Turnover intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Saat, D. S., & Mania, D. S. (2020). Pengantar Metodologi Penelitian Panduan Bagi Peneliti Pemula. In Muzakkir (Ed.), *Pusaka Almaida* (2nd ed., Vol. 44, Issue 8). PUSAKA ALMAIDA.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., Ilham, & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- 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>
- Wardana, R. H., & Jamal, S. wahyuni. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap *Turnover intention* pada PT Arina Multikarya Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(2), 977–981.
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia