

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 2 2023 hal 143- 156

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan

Oleh:

Rini Astuti¹, Irwan Syari Tanjung², Sya'lum Salsabila³

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Email : riniastuti@umsu.ac.id

ABSTRACT

The research problem was the number of employees of PT. Capella Multidana Medan stopped working because of her own will due to the high workload, and the amount of work pressure felt which resulted in employee burnout both physically and mentally. Rivai (2019: 240) suggests that several factors can affect employees' desire to stop working (turnover intention), namely: workload, work stress, work fatigue, length of service, work conflict, social support, job satisfaction, compensation, and punishment (punishment). Research purpose to find out how the influence of workload, work stress, and burnout on the level of employee turnover intention at PT. Capella Multidana Medan. This research was the associative- quantitative research. The population in this research was all marketing employees (collectors and surveyors) of PT. Capella Multidana Medan, Jalan Nibung branch, with a total of 40 employees. The number of samples taken was 40 respondents. The side technique used was saturated sampling. The primary data collection method used was a questionnaire method. This research was conducted in 2023. The data analysis technique used was multiple linear regression. Research data processing using the SPSS 24.0 application. The research showed that workload, work stress, and burnout both partially and simultaneously had a positive and significant effect on the turnover intention of employees of PT. Capella Multidana Medan. Employee turnover intention had a very strong relationship with workload, work stress, and work fatigue..

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk tumbuh dan dapat menentukan keberhasilan bisnis jangka panjang. Akibatnya, sumber daya manusia harus dikelola secara efektif untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan tuntutan tempat kerja. Perusahaan harus menjaga agar karyawan tetap bersedia bekerja di perusahaan dan tidak berniat untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain, terutama perusahaan pesaing. Karyawan yang memiliki niat berhenti bekerja yang kuat akan berakibat buruk terhadap kinerja yang diberikan sehingga membuat produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. Keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atas keinginan sendiri dikenal dengan turnover intention. Handoyo (2018:81) menjelaskan bahwa turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela tanpa paksaan. Tunover intention dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, Rivai (2019:240) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention),

yaitu: beban kerja, stres kerja, kelelahan kerja, masa kerja, konflik kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, kompensasi, dan punishment (hukuman). Teori ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk berhenti bekerja setidaknya dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja. Meningkatnya beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja karyawan secara bersama-sama akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Besarnya tuntutan kerja yang harus diterima karyawan dapat memicu peningkatan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja, sehingga tekanan kerja yang dirasakan akibat beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa tertekan. Setiap manusia dapat mengalami kelelahan mental dan fisik, sehingga masing-masing mempunyai tingkat pembebanan dan kemampuan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Tekanan yang terjadi terus menerus yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan tidak lagi nyaman dan bahagia di saat bekerja yang berpotensi besar untuk memicu turnover intention. Semakin besar beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi akibat beban pekerjaan yang tinggi. Tekanan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja mempengaruhi psikologis karyawan sehingga jika tekanan ini terus terjadi dan melewati kemampuan psikologis karyawan akan membuat karyawan jenuh dan tidak bahagia. Kejenuhan dan ketidakbahagiaan ini mendorong karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang mampu memberikan kenyamanan dan kebahagiaan kepada karyawan. Semakin besar stres kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi. PT Capella Multidana Medan walaupun memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, tetapi tingkat turnover pada karyawan juga cukup tinggi, terutama pada posisi collector dan surveyor. Banyak karyawan yang berhenti bekerja atas keinginan sendiri dan banyak juga karyawan yang diberhentikan paksa oleh perusahaan akibat kinerja yang buruk. Selain itu, setiap bulannya cukup banyak karyawan baru yang masuk bekerja terutama pada posisi collector dan surveyor. Hal ini dikarenakan mudahnya persyaratan untuk menjadi karyawan di bidang collector dan surveyor yang mana perusahaan juga menyediakan sangat banyak lowongan untuk posisi collector dan surveyor. Tingkat turnover pada perusahaan selama tahun 2022 pada karyawan PT Capella Multidana Medan dapat dilihat pada tabel berikut in

Tabel 1. Tingkat Turnover Karyawan Sales Pada Tahun 2022

Bulan	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase Turnover (%)
Januari	0	2	60	3,33
Februari	3	1	62	1,61
Maret	3	3	62	4,84
April	2	5	59	8,47
Mei	1	1	59	1,69
Juni	2	4	57	7,02
Juli	1	2	58	3,45

Agustus	4	2	60	3,33
September	2	1	61	1,64
Oktober	2	0	63	0,00
November	2	5	60	8,33
Desember	3	2	61	3,28
Rata-Rata	2,08	2,33	60,17	3,92

Sumber: PT Capella Multidana Medan (2023)

Data tingkat *turnover* pada Tabel 1. tergabung untuk *turnover* yang dilakukan secara paksa oleh perusahaan (pemberhentian atau dirumahkan) dan untuk *turnover* yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan (*turnover intention*). Berdasarkan dapat dilihat, pada tahun 2022, tingkat *turnover* karyawan rata-rata hingga 3,92% dari total karyawan per bulannya dimana rata-rata per bulan tingkat *turnover* mencapai 2,33 yang artinya rata-rata setiap bulan terdapat setidaknya 2 orang karyawan yang berhenti bekerja. Dimana, persentase *turnover* tertinggi terjadi pada bulan November dan april yaitu sebesar 5 orang karyawan. Namun berdasarkan hasil observasi dan pra-survei yang dilakukan, sebagai besar karyawan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk berhenti bekerja secara sukarela akibat berbagai faktor seperti besarnya target pekerjaan yang menjadi beban mereka, besarnya tekanan pekerjaan yang mereka rasakan, insentif yang sulit diraih, dan rasa kekecewaan karyawan terhadap perusahaan yang mendorong karyawan untuk berhenti bekerja atas keinginan sendiri.

KAJIAN LITERATUR

Turnover Intention

Handoyo (2018:83) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk keluar dan berhenti bekerja dari perusahaan dimana dia sekarang bekerja secara sukarela menurut pilihan dan keinginannya sendiri. Senada dengan itu, menurut Mathis & Jackson (2016:125), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Hal ini membuat tidak ada yang abadi dari suatu posisi atau jabatan dari seorang karyawan, hal ini dikarenakan dalam suatu saat posisi dan jabatan tersebut harus digantikan dengan karyawan lain baik secara sukarela maupun tidak. Rivai (2019:238) menjelaskan 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.

Beban Kerja

Munandar (2016:385) menjelaskan bahwa 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. . Schultz dalam Suwanto (2016:251) menyatakan beban kerja adalah efek yang terjadi akibat dari terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Robbins (2017:242) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu

mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negative terhadap pekerjaannya.

Stres Kerja

Menurut Robbins (2017:429) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Robbins (2017:429) juga menjelaskan stres kerja juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan. Sedangkan Mangkunegara (2016:157) mengatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Hasibuan (2017:214) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Hariandja (2017:23), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Kelelahan Kerja

Budiono (2018:86) menjelaskan bahwa kelelahan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan, secara umum gejala kelelahan yang lebih sering adalah kelelahan fisik (physical fatigue) selain itu ada juga kelelahan mental (mental fatigue). Kelelahan merupakan kondisi dimana tubuh mengalami kehabisan energi karena perpanjangan kerja yang dilakukan. Suma'mur (2019:94) menjelaskan bahwa kelelahan sering muncul pada jenis pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang atau monoton. Selain itu, kelelahan merupakan kondisi yang menunjukkan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang semuanya berakibat pada penurunan daya kerja serta ketahanan tubuh. Menurut Silasusti (2016:9) Kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah dan selain itu juga terjadi penurunan kinerja

METODOLOGI

Penelitian ini berjenis asosiatif-kuantitatif dengan mengambil data menggunakan data primer. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Manullang & Pakpahan (2019:18) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Manullang & Pakpahan (2019:19) juga mengemukakan bahwa metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,
url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----
Vol 4 No 2 2023 hal 143- 156

menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Capella Multidana Medan yang menduduki posisi *collector* dan *surveyor* yang saat ini berjumlah 40 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 40 orang responden sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji T)

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada table berikut ini

Tabel 3. Hasil Uji-t (Parsial)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		T _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Syarat Sig	Kesimpulan Pengaruh
1	(Constant)	1,224		0,229		
	Beban Kerja (X ₁)	3,009	2,028	0,005	< 0,05	Signifikan
	Stres Kerja (X ₂)	2,804	2,028	0,008	< 0,05	Signifikan
	Kelelahan Kerja (X ₃)	2,855	2,028	0,007	< 0,05	Signifikan
a. Dependent Variable : Turnover Intention						

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 3 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Beban Kerja sebesar 3,009, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,009 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan t dari variabel Beban Kerja juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Stres Kerja sebesar 2,804, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,804 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan t dari variabel Stres Kerja juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,008 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kelelahan Kerja sebesar 2,855, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,855 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan t dari variabel

Kelelahan Kerja juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,007 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kelelahan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

PEMBAHASAN

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Capella Multidana Medan. Arah positif menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat, maka turnover intention karyawan akan meningkat, sebaliknya jika beban kerja menurun maka turnover intention karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika beban kerja yang terdiri dari beban pekerjaan, beban waktu, beban fisik, beban mental, dan beban psikologis meningkat, maka turnover intention karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani & Daulay (2021), Pratiwi, Suryani, & Mustika (2021), Yunus (2021), dan Safitri & Gunaningrat (2022) yang memberikan hasil penelitian bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar stres kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:240) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention), dimana salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja dapat memiliki hubungan yang kuat dengan turnover intention atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Tingkat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa kelelahan, stres, dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa demikian cenderung mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan ramah karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi juga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepercayaan diri dan harga diri mereka. Karyawan yang merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan karena beban kerja yang tinggi, dapat merasa gagal dan tidak berharga, yang dapat meningkatkan tingkat stres dan turnover intention mereka.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Capella Multidana Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif sebesar 0,324 dengan nilai thitung sebesar 2,804 dengan nilai ttabel sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan sebesar 0,008 (sig. < 0,05) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Capella Multidana Medan. Arah positif menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat, maka turnover intention karyawan akan meningkat, sebaliknya jika stres kerja menurun maka turnover intention karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika stres kerja yang terdiri dari faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, dan pengembangan karir meningkat, maka turnover intention karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani &

Daulay (2021), Pratiwi, Suryani, & Mustika (2021), Yunus (2021), dan Safitri & Gunaningrat (2022) yang memberikan hasil penelitian bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar stres kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:240) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention), dimana salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja dapat berdampak signifikan pada turnover intention atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Stres kerja dapat disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang terlalu tinggi, konflik dengan rekan kerja atau atasan, tuntutan kerja yang tidak realistis, dan sebagainya. Karyawan yang merasa stres cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Stres kerja juga dapat menyebabkan karyawan mengalami penurunan kesehatan, baik secara fisik maupun mental. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, serta meningkatkan risiko absensi dan keterlambatan. Jika stres kerja dibiarkan tidak terkontrol, maka hal ini dapat memicu turnover intention yang lebih tinggi.

Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kelelahan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Capella Multidana Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif sebesar 0,351 dengan nilai thitung sebesar 2,855 dengan nilai ttabel sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan sebesar 0,007 (sig. < 0,05) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Capella Multidana Medan. Arah positif menunjukkan bahwa jika kelelahan kerja meningkat, maka turnover intention karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kelelahan kerja menurun maka turnover intention karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kelelahan kerja yang terdiri dari kelelahan fisik, kelelahan mental, kehilangan komitmen, dan penurunan motivasi meningkat, maka turnover intention karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vania & Azizah (2023), Exacta, Komariah, & Saori (2022), Tillama & Wirawan (2021), dan Ardiyanti (2019) yang memberikan hasil penelitian bahwa kelelahan kerja (burnout) kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kelelahan kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:240) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention), dimana salah satunya adalah kelelahan kerja (burnout). Kelelahan kerja adalah kondisi di mana karyawan merasa kelelahan secara fisik maupun mental akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau kurangnya waktu istirahat yang memadai. Kelelahan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, kesehatan, dan niat untuk keluar dari pekerjaan atau turnover intention. Karyawan yang merasa kelelahan cenderung memiliki kinerja yang menurun dan produktivitas yang rendah. Hal ini dapat

memicu rasa tidak percaya diri dan kurangnya kepuasan kerja. Selain itu, kelelahan kerja juga dapat menyebabkan karyawan merasa terlalu stres dan cenderung mencari jalan keluar dengan keluar dari pekerjaan mereka.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Capella Multidana Medan hasil uji hipotesis secara simultan terlihat dari analisisregresi linear berganda melalui uji t bertanda positif variabel beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 146,193 lebih besar dari Ftabel yang sebesar 2,866 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Capella Multidana Medan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja secara bersamaan akan menyebabkan meningkatnya turnover intention karyawan PT. Capella Multidana Medan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:240) yang mengemukakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention), yaitu: beban kerja, stres kerja, kelelahan kerja, masa kerja, konflik kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, kompensasi, dan punishment (hukuman). Teori ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk berhenti bekerja setidaknya dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja. Meningkatnya beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja karyawan secara bersama-sama akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja adalah faktor-faktor penting yang dapat berdampak pada turnover intention karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sementara stres kerja dapat memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Kelelahan kerja juga dapat menyebabkan karyawan merasa terlalu lelah dan jenuh untuk terus bekerja dan lebih memilih untuk keluar dari pekerjaan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Capella Multidana Medan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani & Daulay (2021), Pratiwi, Suryani, & Mustika (2021), Yunus (2021), dan Safitri & Gunaningrat (2022) yang memberikan hasil penelitian bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar stres kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Capella Multidana Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja terlihat dari analisis regresi linear berganda

melalui uji t bertanda positif sebesar 0,324 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,804 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,008 ($sig. < 0,05$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Capella Multidana Medan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani & Daulay (2021), Pratiwi, Suryani, & Mustika (2021), Yunus (2021), dan Safitri & Gunaningrat (2022) yang memberikan hasil penelitian bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar stres kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi.

Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kelelahan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Capella Multidana Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif sebesar 0,351 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,855 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,007 ($sig. < 0,05$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Capella Multidana Medan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vania & Azizah (2023), Exacta, Komariah, & Saori (2022), Tillama & Wirawan (2021), dan Ardiyanti (2019) yang memberikan hasil penelitian bahwa kelelahan kerja (*burnout*) kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kelelahan kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi.

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

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Capella Multidana Medan hasil uji hipotesis secara simultan terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif variabel beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 146,193 lebih besar dari F_{tabel} yang sebesar 2,866 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Capella Multidana Medan. Beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja adalah faktor-faktor penting yang dapat berdampak pada *turnover intention* karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sementara stres kerja dapat memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Kelelahan kerja juga dapat menyebabkan karyawan merasa terlalu lelah dan jenuh untuk terus bekerja dan lebih memilih untuk keluar dari pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Capella Multidana Medan dengan nilai regresi sebesar 0,298, thitung sebesar 3,009, dan signifikan 0,005. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Capella Multidana Medan dengan nilai regresi sebesar 0,324, thitung sebesar 2,804, dan signifikan 0,008. Kelelahan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Capella Multidana Medan dengan nilai regresi sebesar 0,351, thitung sebesar 2,855, dan signifikan 0,007. Beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Capella Multidana Medan dengan Fhitung sebesar 146,193, dan signifikan 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain In Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and The Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1-8.
- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 11-20.
- Artika, R. (2021). Analisis Tingkat Turnover Intention Karyawan dengan Beban Kerja, Waktu Kerja, dan Hukuman sebagai Prediktor di PT Aurora Indah Elektrik Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26-41.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42-50.
- Atkinson, R. L. (2019). *Pengantar Psikologi*, Diterjemahkan oleh: Widjaja Kusuma. Tangerang: Interkasara.
- Budiono, S. (2018). *Higiene Perusahaan, Ergonomi, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Exacta, E. A., Komariah, K., & Saori, S. (2022). Analisis Burnout dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention di Masa Pandemi Covid-19. *Procuratio: Jurnal Ilmiah*

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 2 2023 hal 143- 156

- Manajemen, 10(3), 288-302.
- Fathoni, A. (2016). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya. Manusia. Jakarta; Rineka Cipta
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Handoko, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoyo, M. (2018). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Hariandja, M. T. E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Harnoto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prehallindo. Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). The Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance. In Proceeding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu (pp. 134-147).
- Jufrizen, J. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance (No. mq2xz). Center for Open Science.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasutian, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 8(1), 64-72.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. (2020). The Effect of Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover Intention. Management Science Letters, 10(16), 3873-3878.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja,Stres kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal,2(1), 97-107.
- Li, J. C., Cheung, C. K., Sun, I. Y., Cheung, Y. K., & Zhu, S. (2022). Work– Family Conflicts, Stress, And Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers Amid The Covid-19 Pandemic. Police Quarterly, 25(3), 281-309.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The Relationship Between Workplace Violence, Job Satisfaction, and Turnover Intention In Emergency Nurses. International Emergency Nursing, 45, 50-55.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Pakpahan, M. (2014). Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis.

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 2 2023 hal 143- 156

Bandung: Cipta Pustaka Media.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta: Salemba Empat.

Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 159- 176.

Mobley, W. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan.

Jakarta; Salemba Empat.

Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293236.

Munandar, A.S. (2016). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan KepuasanKerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.

Nurjannah, A., & Saripuddin, J. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan” (Doctoral dissertation, UMSU).

Nurmianto, E. (2018). Ergonomi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Surabaya: Guna Widya.

Pratiwi, K. A. I., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di CV Yamaha Waja Motor Denpasar. *VALUES*, 2(3), 657-666.

Riley, G. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Yogyakarta; Graha Ilmu.

Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2.

Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (2017). Perilaku Organisasi. Edisi 10. Jakarta: PT Macan Jaya Cemerlang.

Rusiadi, Subianto, N., & Hidayat, R. (2016). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel. Medan: USU Press.

Safitri, R. A., & Gunaningrat, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Liebra Permana. *Prosiding HUBISINTEK*, 2(1), 1113-1113.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.

Sedarmayanti. (2016). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Keempat. Bandung: CV. Mandar Maju.

Siagian, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 2 2023 hal 143- 156

- Silalahi, A. B. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01).
- Silasusti, A. (2016). Hubungan Kelelahan Kerja dan Produktivitas Kerja: Kajian Empiris di PT Bengawan Solo Garment Indonesia. Bengkulu: Universitas Muhammadiyah Bengkulu
- Siregar, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UMM Pres. Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 5(3), 439-448.
- Sujarweni, W. (2016). Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Suma'mur P.K. (2019). Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. Yogyakarta: CV Haji Masagung.
- Suwanto, A. (2016), Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta; Universitas Indonesia (UI-Press).
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen), 3(10).
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1).
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021, November). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 2, No. 1, pp. 761-768).
- Tarwaka. (2017). Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Tillama, P. I., & Wirawan, I. M. A. (2021). Hubungan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Turnover Intention pada Pekerja Outsourcing PT X Tahun 2020. Arc. Com. Health, 8(1), 155-173.
- Vania, K., & Azizah, N. (2023). Pengaruh Organizational Commitment, Job Burnout, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Bravo Swalayan Bojonegoro). SEIKO: Journal of Management & Business, 6(1), 293-304.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 2 2023 hal 143- 156

- Wardana, A. T., Astuti, R., & Murniyanti, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara. Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi), 1(2), 43-53.
- Wignjosuebrot, S. (2018). Ergonomi Studi Gerak dan Waktu: Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktivitas Kerja. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh November.
- Yunus, K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Wan Qian. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 129-138.