



PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN INDUSTRI RITEL MINIMARKET KABUPATEN KUNINGAN

^{1*}Muhamad Alfiyan Januar, ²Siti Maryam

^{1,2}Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

*Corresponding Author e-email: muhammad.122020119@ugj.ac.id

INFO ARTIKEL

Article History:

Received: 2026-04-04

Revised: 2026-04-13

Accepted: 2026-04-77

Kata Kunci:

Beban_Kerja;

Stres_Kerja;

Turnover_Intention

Keywords:

Workload;

Work_Stress;

Turnover_Intention

ABSTRAK

Industri ritel khususnya minimarket dikenal sebagai sektor dengan tingkat perputaran karyawan yang tinggi karena pekerjaan di dalamnya mempunyai karakteristik yang cepat, repetitif, dan penuh tekanan. Dalam konteks empiris memperlihatkan bahwa tingkat turnover pada industri ritel cukup tinggi. Kondisi seperti ini sering menjadi permasalahan, yang membuat karyawan ingin berhenti. Tujuan studi ini dirancang untuk mengkaji dampak workload dan work stress terhadap tingkat turnover intention di kalangan pegawai ritel minimarket Kabupaten Kuningan. Pendekatan kuantitatif dengan rancangan kausal-assosiatif, melibatkan 104 responden sebagai sampel. Sampel yang di tetapkan mengingat keseluruhan populasi studi ini relatif kecil yaitu 104 orang, maka pengambilan sampel memakai teknik sampel jenuh (total sampling). Data primer diperoleh melalui distribusi instrumen survei. Selanjutnya, penulis mengolah data menggunakan software IBM SPSS Statistics 22. Analisis yang dilakukan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap turnover intention, sehingga disimpulkan bahwa workload dan work stress secara bersama memengaruhi niat untuk berhenti secara kuat. maka, gabungan workload yang berlebih serta tingkat tekanan psikologis yang dialami pegawai turut mendorong peningkatan kecenderungan mereka untuk keluar dari organisasi di area studi.

ABSTRACT

The retail industry, particularly minimarkets, is known for its high employee turnover rate due to its fast-paced, repetitive, and stressful nature. Empirically, turnover rates in the retail industry are quite high. This often leads to problems that lead employees to quit. This study aimed to examine the impact of workload and job stress on turnover rates among minimarket retail employees in Kuningan Regency. A quantitative approach with a causal-associative approach involved 104 respondents as a sample. The sample size was determined considering the relatively small population of 104 people, thus using a saturated sampling technique (total sampling). Primary data were obtained through the distribution of survey instruments. Furthermore, the authors processed the data using IBM SPSS Statistics 22 software. The analysis showed a positive and significant effect of workload on turnover, thus concluding that workload and job stress together strongly influence intention to quit. Therefore, the combination of excessive workload and the level of psychological stress experienced by employees contributes to an increase in their tendency to leave the organization in the field of study.

PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir, isu mobilitas tenaga kerja yang tinggi telah menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai sektor industri. Fenomena ini semakin diperkuat oleh studi kasus di industri ritel yang di lakukan oleh Ghea Syahnita Belzara



(2024), di mana karyawan yang berada di garis depan operasional sering menghadapi beban kerja yang tinggi dan tekanan kerja yang signifikan. Kondisi ini menciptakan ketidaknyamanan di tempat kerja dan meningkatkan tingkat stres karyawan, yang menyebabkan niat untuk berhenti. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk berhenti.

Perubahan lingkungan kerja, meningkatnya persaingan, dan meningkatnya harapan karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan prospek karir telah mempersulit organisasi untuk mempertahankan karyawan. Fenomena ini tercermin dalam peningkatan niat berhenti kerja, atau *Turnovertention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Niat berhenti kerja adalah rencana karyawan untuk mengundurkan diri (Pattnaik & Panda, 2020).

Industri ritel khususnya minimarket dikenal sebagai sektor dengan tingkat perputaran karyawan yang tinggi karena pekerjaan di dalamnya mempunyai karakteristik yang cepat, repetitif, dan penuh tekanan. Karyawan minimarket umumnya bekerja dalam sistem sif, menghadapi volume pelanggan yang tidak menentu, serta dituntut untuk menjaga kebersihan, menata stok barang, melayani transaksi, hingga memenuhi target penjualan dalam waktu yang terbatas. Kondisi kerja seperti ini sering menyebabkan kelelahan fisik, stres kerja, dan ketidakpuasan, yang membuat karyawan ingin berhenti (Imaniar, Indayani, 2024).

Konteks empiris khususnya di industri ritel memperlihatkan bahwa tingkat turnover pada industri ritel cukup tinggi. Fenomena *turnover* pada karyawan ritel, khususnya minimarket, masih menjadi permasalahan serius yang perlu mendapatkan perhatian. Dalam studi literatur fenomena *turnover intention* Pada Karyawan Minimarket (Mubarak & Darada, 2025). Menemukan bahwa terdapat tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi pada industri ritel minimarket besar seperti alfamart dan indomaret, dengan temuan bahwa sekitar 20% karyawan meninggalkan pekerjaannya pada tahun 2023. Data lain juga menunjukkan pada karyawan Indomaret, yang melaporkan tingkat pergantian karyawan tahunan 6–17%, yang disebabkan oleh stres kerja. Data ini memperlihatkan bahwa beban kerja dan stres kerja dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga memerlukan studi lebih lanjut dalam manajemen sumber daya manusia (Novitaswara & Rozaq, 2023).

Sebuah studi yang dijalankan oleh Sunatar (2024), Signifikansi positif antara tekanan beban tugas serta stres okupasional terhadap intensi pengunduran diri telah berhasil divalidasi dalam studi yang melibatkan personel perbankan swasta. Fenomena eksessivitas beban kerja diidentifikasi sebagai sebuah kondisi di mana tanggung jawab profesional yang diamanatkan kepada individu telah melebihi batas kapasitas fungsional mereka dalam ekosistem korporasi. Hal ini sejalan dengan studi oleh Hisbih dan Fitriani (2023), Teridentifikasinya dampak positif antara beban tugas terhadap intensi pengunduran diri telah memvalidasi temuan studi ini. Secara teoretis dan empiris, peningkatan volume pekerjaan yang melebihi ambang batas kemampuan personel dipandang sebagai stimulan utama yang memicu munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Husin (2021) Korelasi positif dan signifikan antara intensitas beban tugas terhadap intensi pengunduran diri personel telah berhasil diidentifikasi dalam analisis ini. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa tingginya angka *employee turnover* dipicu secara substansial oleh alokasi pekerjaan yang melebihi kapasitas fungsional karyawan.

Selain beban kerja, stres kerja merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi niat berhenti kerja. Studi oleh Salama dkk. (2022) Signifikansi dampak positif antara stres okupasional terhadap intensi pengunduran diri personel telah berhasil diidentifikasi melalui survei yang dijalankan. Fenomena tersebut merepresentasikan sebuah kondisi di mana eskalasi tekanan psikologis yang bersifat persisten dan melebihi ambang batas toleransi individu berpotensi kuat memicu peningkatan keinginan karyawan untuk melakukan separasi dari



organisasi. (Aristana dkk, 2023).

Studi yang meneliti hubungan antara beban kerja dan stres kerja masih terbatas. Meskipun banyak studi sebelumnya telah mengeksplorasi topik ini, sebagian besar berfokus pada sektor perawatan kesehatan dan perhotelan, hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap tingkat pergantian karyawan masih belum banyak dieksplorasi di industri ritel. Hal ini membuka peluang untuk studi lebih lanjut guna memahami bagaimana beban kerja dan stres kerja memengaruhi niat untuk berhenti kerja di kalangan karyawan ritel.

Kontribusi serta manfaat, baik secara teoretis maupun praktis, diharapkan dapat dihasilkan melalui pelaksanaan studi ini. Di bidang manajemen sumber daya manusia, penguatan kerangka manajerial dapat diupayakan dengan dijalankannya investigasi mendalam mengenai dampak beban tugas serta stres okupasional terhadap intensi separasi personel di sektor ritel. Melalui penyediaan bukti empiris yang komprehensif, ambiguitas hasil dari berbagai literatur sebelumnya mengenai hubungan antar-variabel tersebut diharapkan dapat diperjelas. Lebih jauh lagi, hasil studi ini diposisikan sebagai referensi fundamental bagi para klinisi akademik maupun peneliti selanjutnya yang mempunyai atensi pada dinamika perilaku organisasi di industri ritel.

Secara aplikatif, informasi krusial mengenai determinan yang memicu eskalasi niat pengunduran diri personel diharapkan dapat tersaji bagi pihak manajemen ritel maupun minimarket. Strategi yang lebih presisi dalam mengkalibrasi beban kerja, mengoptimalkan ekosistem lingkungan kerja, serta memperkuat sistem dukungan karyawan (*employee support system*) dapat dirancang melalui pemahaman yang mendalam terhadap dampak tekanan psikologis dan beban tugas. Selain itu, temuan dalam studi ini diproyeksikan sebagai basis formulasi kebijakan retensi talenta guna menekan angka perputaran karyawan (*labor turnover*), yang pada akhirnya akan menjaga stabilitas operasional serta efisiensi biaya organisasi.

Deskripsi fenomena, data, dan temuan studi sebelumnya yang konsisten, diperlukan lebih banyak studi guna mengkaji seperti apa beban kerja dan stres kerja berdampak bagi pergantian karyawan, khususnya di industri ritel Kabupaten Kuningan. Oleh karena itu, dilangsungkan studi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Ritel Minimarket Kabupaten Kuningan” oleh penulis.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Theory

Teori yang mendasari penelitian ini didasarkan pada teori pergantian karyawan (*turnover*) yang dikemukakan oleh William H. Mobley (1978). Teori ini menjelaskan bahwa proses pembentukan niat untuk berhenti bekerja dimulai dengan tekanan di tempat kerja, seperti beban kerja yang tinggi, yang kemudian menyebabkan stres kerja. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang memaksa karyawan untuk mengevaluasi pilihan pekerjaan alternatif dan pada akhirnya menyebabkan niat untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, teori ini relevan dengan penelitian ini karena menjelaskan hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan niat karyawan untuk berhenti bekerja.

Beban Kerja

Variabel X1 yang di gunakan ialah beban kerja. Konsep beban kerja berlandaskan pada *role theory* yang di kemukakan oleh Kahn et al (1964). Yang menjelaskan bahwa setiap anggota dalam organisasi mempunyai peran yang berbeda untuk mempunyai tuntutan tertentu. Kondisi *role overload* terjadi dimana beban kerja yang melebihi kemampuan pekerja secara fisik maupun psikologis. Kondisi ini berdampak negatif pada keseimbangan kerja. Menurut teori ini, beban kerja mencakup dua dimensi utama yaitu:



1. **Beban Kerja Kuantitatif:** Dimensi ini merepresentasikan akumulasi atau volume tugas yang wajib dituntaskan seseorang pada kurun waktu tertentu. Pengukuran difokuskan pada aspek numerik dari tanggung jawab kerja yang diberikan.
2. **Beban Kerja Kualitatif:** Dimensi ini menitikberatkan pada derajat kesulitan, kompleksitas, serta tuntutan intelektual yang melekat pada suatu pekerjaan. Aspek ini mengevaluasi sejauh mana kemampuan dan keterampilan individu diuji melalui karakteristik tugas yang kompleks.

Studi yang dijalankan oleh S & Bangun (2025) dalam jurnal manajemen dan bisnis digital, studi ini memperlihatkan hubungan positif antara beban kerja dan niat berhenti kerja. Dengan banyaknya tugas penting di tempat kerja, beban kerja yang lebih tinggi meningkatkan intensitas berhenti kerja. Lebih lanjut, studi oleh Putra, Ramadhan (2025) dalam studi mereka meneliti karyawan di industri ritel. Dari hasil studi, memperlihatkan dampak positif dan signifikan antara variabel beban kerja dan niat berhenti kerja. Dengan kata lain, makin besar beban kerja karyawan, semakin tinggi tingkat berhenti kerja karyawan Surya Toserba Jatiwangi.

Stres Kerja

Variabel X2 yang di gunakan dalam studi ini adalah stres kerja. Teori stres yang digunakan dalam studi ini adalah *General Adaptation Syndrome (GAS)* yang dikemukakan oleh Hans Selye. Selye (1936) menjelaskan bahwa stres merupakan respons non-spesifik tubuh terhadap berbagai tuntutan atau tekanan (stressor) yang muncul baik dari lingkungan fisik maupun psikologis. Dalam teorinya, Selye membagi respons stres ke dalam tiga tahapan utama, yaitu alarm reaction, resistance, dan exhaustion. Pada tahap alarm reaction tubuh memberikan reaksi awal melalui aktivasi sistem saraf simpatis sebagai respons terhadap munculnya stresor (Junaidi et al., 2020).

Studi yang dilangsungkan oleh Nurbaeti dkk, (2024) memperlihatkan jika variabel stres kerja punya t-hitung 7,060 yang > dibandingkan t-tabel 1,984, dengan tingkat signifikansi 0,000. Stres kerja secara signifikan memdampaki niat berhenti kerja karyawan PT Arteria Daya Mulia. Rapini dkk. (2023) mengamati bahwa stres kerja terhadap niat berhenti kerja adalah 0,026 (t-tabel 1,992) untuk PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Sementara itu, untuk Luwes Supermarket Ponorogo, nilai signifikansi X2 untuk variabel dependen (Niat Berhenti Kerja) adalah 0,020. Hal ini memperlihatkan bahwa stres yang berkelanjutan menyebabkan niat berhenti kerja karyawan. Oleh karena itu, teori ini mendukung penjelasan bahwa stres kerja (X2) dapat secara langsung memdampaki niat berhenti kerja (Y).

Turnover Intention

Variabel Y yang digunakan pada studi ini yaitu niat berhenti kerja. Konsep niat berhenti kerja didasarkan pada Teori Pergantian Kerja Mobley (1978), yang menjelaskan proses di mana karyawan memulai niat untuk berhenti: beban kerja tinggi → stres → ketidakpuasan → evaluasi alternatif pekerjaan → niat untuk berhenti. Teori ini sangat relevan untuk menjelaskan bagaimana beban kerja dan stres secara bersamaan menghasilkan niat berhenti kerja.

Menurut sebuah studi Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial simamora dkk, (2025) beban kerja dan stres kerja merupakan indikator pergantian kerja yang paling konstan, dengan dampak parsial yang positif dan substansial terhadap niat berhenti kerja. Studi yang dijalankan oleh Hernita & Riduwan, (2021) Hasil uji validitas, reliabilitas, hipotesis, dan efek moderasi secara konsisten yang membuktikan workload memberikan dampak positif dan nyata terhadap niat pergantian kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p yaitu 0,013 (< 0,050). Dampak positif dan bermakna serupa juga ditemukan pada stres kerja, dengan tingkat signifikansi p = 0,000 (< 0,050). Ketika beban kerja dan tekanan psikologis meningkat secara bersamaan, dorongan karyawan untuk meninggalkan organisasi cenderung menguat secara proporsional.



Studi ini memakai kerangka konseptual yang kuat dan empiris dari ide-ide tersebut untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel. Hipotesis dan analisis kausal variabel X dan Y dalam MSDM dipandu oleh ide-ide tersebut.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Beban kerja dalam organisasi dapat dijelaskan melalui *Role Theory* yang dikemukakan oleh Kahn et al. (1964). Teori ini menyatakan bahwa setiap individu memiliki peran dengan tuntutan tertentu yang harus dipenuhi. Ketika tuntutan peran tersebut melebihi kapasitas, kemampuan, atau sumber daya yang dimiliki individu, maka akan terjadi kondisi *role overload*. Kondisi ini mencerminkan tingginya beban kerja yang dapat menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis pada karyawan. Secara empiris, penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover*. Aprilia Imaniar, lilik indayani (2024) Studi ini mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif serta nyata secara statistik bagi niat *turnover* karyawan. beban kerja berpengaruh positif serta nyata secara statistik bagi niat *turnover* karyawan. Temuan tersebut didukung oleh hasil uji t yang negatif beserta nilai nyata secara statistiksi di bawah ambang batas yang ditentukan. (Hwang & Kim, 2021). Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis berikut:

H1: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Stres Kerja dalam organisasi dapat dijelaskan melalui General Adaptation Syndrome (GAS) yang dikemukakan oleh Kahn et al. (1964). Teori ini menjelaskan bahwa stres merupakan respons non-spesifik tubuh terhadap berbagai tuntutan atau tekanan (stressor) yang muncul baik dari lingkungan fisik maupun psikologis. Dalam teorinya, Selye membagi respons stres ke dalam tiga tahapan utama, yaitu alarm reaction, resistance, dan exhaustion. Secara empiris, penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover*. Alblihed & Alzghaibi (2022) Hasil studi ini memperlihatkan stres di tempat kerja berakibat nyata secara statistik bagi niat berhenti kerja di kalangan pekerja kesehatan. Karyawan dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi lebih cenderung meninggalkan perusahaan, terutama mereka yang berusia 21-30 tahun, yang merupakan kelompok paling rentan (Novitaswara & Rozaq, 2023). Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis berikut:

H2: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

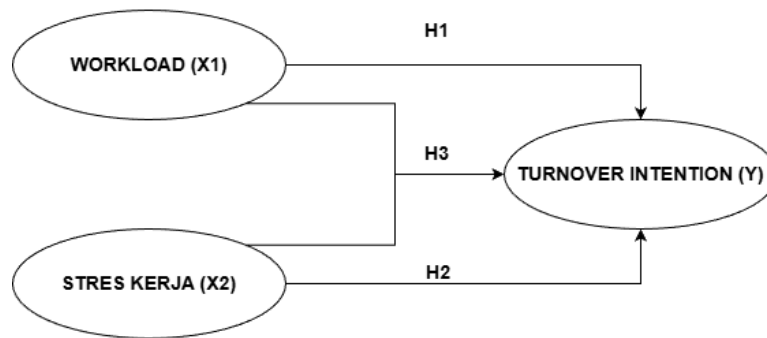
Konsep *turnover intention* dalam penelitian ini didasarkan pada Teori Pergantian Kerja yang dikemukakan oleh Mobley (1978), yang menjelaskan bahwa niat berhenti kerja merupakan hasil dari suatu proses psikologis yang bertahap. Proses tersebut dimulai dari munculnya tekanan dalam pekerjaan, seperti beban kerja yang tinggi, yang kemudian memicu stres kerja. Stres yang berkepanjangan akan menurunkan tingkat kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, yang pada akhirnya berujung pada munculnya niat untuk berhenti dari organisasi. Secara empiris, penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover*. Junaidi et al. (2020) Analisis penelitian mengindikasikan baik beban kerja maupun stres kerja berkontribusi positif bagi tingkat pergantian karyawan. Khususnya, beban kerja memberikan pengaruh positif dan nyata secara statistik dengan koefisien regresi. Sementara itu, stres kerja juga memengaruhi secara positif serta nyata secara statistik bagi pergantian karyawan, dengan koefisien regresi. beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif bagi niat berhenti kerja. Beban kerja dan stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap niat berhenti kerja karyawan. Temuan



ini mengindikasikan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kapasitas individu dapat memicu munculnya tekanan kerja yang berujung pada keinginan untuk meninggalkan organisasi. Beban kerja yang tinggi tidak hanya berdampak langsung terhadap niat berhenti kerja, tetapi juga berperan sebagai pemicu munculnya stres kerja yang memperkuat kecenderungan tersebut Suseno & Kuwartika (2023). Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis berikut:

H3: Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Studi ini memakai desain asosiatif kausal kuantitatif untuk menentukan apakah beban kerja dan stres kerja mempunyai hubungan kausal. Mirip dengan apa yang dijelaskan dalam Sugiyono (2013), hubungan kausal adalah hubungan dalam bentuk sebab dan akibat, seperti di mana variabel independen (X) dapat memberikan dampak bagi variabel dependen (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdaftar aktif pada 15 gerai ritel minimarket di wilayah Kabupaten Kuningan. Berdasarkan data administratif yang diperoleh dari masing-masing gerai, seperti daftar karyawan (employee list) atau data kepegawaian terbaru pada periode penelitian, diketahui bahwa jumlah keseluruhan karyawan yang memenuhi kriteria sebagai populasi penelitian adalah sebanyak 104 orang. Penetapan jumlah tersebut didasarkan pada data riil yang dihimpun secara langsung dari unit usaha terkait, sehingga mencerminkan kondisi aktual sumber daya manusia di lokasi penelitian.

Sampel yang ditetapkan mengingat keseluruhan populasi studi ini relatif kecil yaitu 104 orang, maka pengambilan sampel memakai teknik sampel jenuh (total sampling). Menurut Sugiyono (2017), teknik sampling jenuh diimplementasikan melalui pelibatan seluruh anggota populasi sebagai subjek penelitian tanpa terkecuali. Konsekuensinya, besaran sampel dalam studi ini secara definitif berjumlah 104 responden. Adopsi pendekatan sensus ini dijalankan dengan tujuan untuk meningkatkan derajat representativitas data, sehingga karakteristik serta dinamika populasi di sektor ritel terkait dapat terpotret secara komprehensif dan akurat.

Respons terhadap survei memberikan data primer. Responden mengisi kuesioner yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, dan niat berhenti kerja memakai skala Likert 1-5. Data Sekunder: Studi ini memakai laporan bisnis ritel, majalah, publikasi ilmiah, dan penelitian yang sudah ada tentang pergantian karyawan di sektor ritel.

Teknik pengumpulan data dalam studi ini, kuesioner terstruktur digunakan sebagai instrumen penelitian utama yang dikembangkan secara sistematis berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti. Pengukuran respons partisipan dijalankan dengan mengaplikasikan skala Likert 1-5. Proses distribusi instrumen dijalankan melalui pendekatan hibrida, yakni melalui penyebaran secara konvensional (langsung). Mekanisme ini ditujukan



kepada personel yang telah memenuhi kriteria inklusi sampel yang ditetapkan, guna menjamin validitas dan aksesibilitas data yang dikumpulkan. Setelah data terkumpul maka Metode statistik akan digunakan untuk menganalisis data kuesioner guna menjawab pertanyaan studi dan mengevaluasi hipotesis. Analisis data dijalankan secara bertahap. Perangkat lunak IBM SPSS statistics 22 digunakan sepanjang proses analisis untuk akurasi dan akuntabilitas.

Defenisi Operasional

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Beban kerja (X1)	Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan mereka dalam jangka waktu yang ditentukan. (Pangabean et al., 2024).	Tuntutan tugas	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan tugas di luar batas kemampuan Menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas Menanggung tanggung jawab atas tugas yang sebenarnya bukan dari bagian tugas pokok 	Skala Likert 1-5
		Tuntutan fisik	<ol style="list-style-type: none"> Penurunan kesejahteraan psikologis Kesehatan fisik 	Skala Likert 1-5
Stres Kerja (X2)	Stres kerja adalah fenomena yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang terus meningkat dan menghasilkan respons psikologis yang berdampak pada kualitas kerja individu (Gunasekra & Perera, 2023).	Beban kerja	<ol style="list-style-type: none"> Beban kerja yang dirasakan berlebihan 	Skala Likert 1-5
		Sikap pemimpin	<ol style="list-style-type: none"> Perlakuan tidak adil terhadap karyawan saat mendistribusikan tugas 	Skala Likert 1-5
		Waktu kerja	<ol style="list-style-type: none"> Waktu kerja yang dirasakan berlebihan 	Skala Likert 1-5
		konflik	<ol style="list-style-type: none"> Perbedaan tujuan yang menyebabkan terjadinya konflik 	
Turnover Intention (Y)	Sebagai respons terhadap stres kerja, beban kerja yang berat, dan ketidakpuasan terhadap organisasi, karyawan mungkin dengan cepat mengundurkan diri. (Nugroho et al., 2023).	Niat untuk berhenti	<ol style="list-style-type: none"> perubahan perilaku pemikiran untuk tidak berkarir di perusahaannya 	Skala Likert 1-5
		Niat untuk mencari pekerjaan lain	<ol style="list-style-type: none"> mencari alternatif pekerjaan membandingkan pekerjaan 	Skala Likert 1-5
		Niat untuk meninggalkan	<ol style="list-style-type: none"> kesempatan 	Skala Likert



			2. pekerjaan yang lebih baik	1-5
--	--	--	------------------------------	-----

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dijalankan kepada 30 responden di luar sampel studi utama yang mempunyai karakteristik serupa. Hal ini bertujuan untuk menjaga objektivitas data studi. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila memiliki kemampuan untuk mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sehingga menghasilkan data yang akurat.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila skor r hitung lebih besar daripada r tabel, item pernyataan dinyatakan valid.
2. Apabila skor r hitung lebih kecil daripada r tabel, item pernyataan dinyatakan tidak valid

Nilai r -tabel diperoleh dari derajat kebebasan (df) yang dihitung sebagai $n - 2$, yakni $30 - 2 = 28$, pada tingkat signifikansi (α) 5%. Berdasarkan tabel koefisien korelasi Product Moment, didapat nilai r -tabel 0,361.

Tabel 2. Hasil Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja	BK1	0,747	0,361	Valid
	BK2	0,804	0,361	Valid
	BK3	0,880	0,361	Valid
	BK4	0,812	0,361	Valid
	BK5	0,636	0,361	Valid
	BK6	0,818	0,361	Valid
	BK7	0,700	0,361	Valid
	BK8	0,688	0,361	Valid
	BK9	0,788	0,361	Valid
	BK10	0,753	0,361	Valid
Stres Kerja	SK1	0,719	0,361	Valid
	SK2	0,689	0,361	Valid
	SK3	0,704	0,361	Valid
	SK4	0,782	0,361	Valid
	SK5	0,683	0,361	Valid
	SK6	0,849	0,361	Valid
	SK7	0,744	0,361	Valid
	SK8	0,689	0,361	Valid
Turnover Intention	TI1	0,772	0,361	Valid
	TI2	0,800	0,361	Valid
	TI3	0,804	0,361	Valid
	TI4	0,796	0,361	Valid
	TI5	0,872	0,361	Valid
	TI6	0,679	0,361	Valid
	TI7	0,824	0,361	Valid
	TI8	0,888	0,361	Valid
	TI9	0,750	0,361	Valid
	TI10	0,801	0,361	Valid
	TI11	0,867	0,361	Valid
	TI12	0,882	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2026)

Hasil uji validitas mengonfirmasi bahwa untuk variabel Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan *Turnover Intention* (Y), seluruh item pernyataan mencatat r -hitung lebih tinggi daripada r -tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan pada ketiga variabel tersebut valid dan pantas dipakai



dalam pengolahan data.

Tabel 3. Hasil Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja	0,920	0,700	Reliabel
Stress Kerja	0,876	0,700	Reliabel
Turnover Intention	0,953	0,700	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2026)

Uji reliabilitas pada ketiga variabel menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut: Beban Kerja (0,920), Stres Kerja (0,876), dan Turnover Intention (0,953). Karena semua nilai ini melebihi ambang batas 0,700, maka ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dengan baik. Dengan demikian, instrumen studi ini dapat dinyatakan andal dalam menghasilkan data yang konsisten dan akurat untuk mengukur variabel yang diteliti.

Normalitas

Tabel 4. Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.48771149
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.039
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2026)

Uji normalitas bertujuan untuk memverifikasi apakah residual model regresi mengikuti distribusi normal. Hasil uji memperlihatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200, yang lebih tinggi dari 0,05, sehingga residual data dinyatakan berdistribusi normal.

Regresi Linear Berganda

Table 5. Hasil Uji t Regresi Linera Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.341	3.410		.393	.695
Beban_Kerja	.686	.090	.530	7.626	.000
Stres_Kerja	.602	.103	.406	5.844	.000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2026)



Dari koefisien regresi, persamaan regresi linear berganda yaitu

$$Y = 1.341 + 0.686X_1 + 0.602X_2$$

Model persamaan regresi berganda pada tabel yaitu:

Hubungan simultan antar variabel independen dengan turnover intention telah divalidasi sebagai signifikan melalui aplikasi model regresi linier berganda. Nilai intersep (konstanta) 1,341 diperkirakan mencerminkan tingkat dasar *turnover intention* ketika beban kerja dan stres kerja sama-sama bernilai nol, menyediakan titik acuan esensial dalam persamaan model.

Kontribusi beban kerja (X_1) diukur melalui koefisien regresi 0,686, didukung oleh nilai t-hitung 7,626 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang secara tegas membuktikan dampak positif dan bermakna terhadap niat resign. Dengan demikian, kenaikan satu unit pada beban kerja diproyeksikan memicu peningkatan turnover intention 0,686 unit, menyoroti sensitivitas model terhadap variabel ini.

Demikian pula, efek stres kerja (X_2) tercermin dalam koefisien regresi 0,602, dengan t-hitung 5,844 dan signifikansi 0,000, mengonfirmasi hubungan positif yang kuat. Artinya, setiap tambahan satu unit stres kerja diperkirakan mendorong eskalasi turnover intention hingga 0,602 unit. Secara holistik, model regresi ini menggarisbawahi peran krusial beban kerja dan stres kerja sebagai prediktor simultan ketidakstabilan retensi pegawai, dengan potensi koefisien determinasi tinggi yang memungkinkan prediksi akurat dalam konteks ritel minimarket untuk strategi mitigasi dini.

Koefisien Determinasi (R^2)

Table 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.522	9.581

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber : Data Primer diolah Penulis (2026)

Nilai R 0,729 dengan korelasi substansial diantara *workload*, *work stres* maupun niat berhenti kerja. *workload* (X_1) dan *work stres* (X_2) memengaruhi niat berhenti kerja (Y) dengan presentase 52,2%, sementara itu variabel lain memengaruhi sisanya 47,8%.

Uji t

Table 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.341	3.410		.393	.695
Beban_Kerja	.686	.090	.530	7.626	.000
Stres_Kerja	.602	.103	.406	5.844	.000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention



Sumber: Data Primer diolah Penulis (2026)

Variabel beban kerja (X_1) terbukti memberikan dampak substansial terhadap tingkat *turnover intention* (Y) melalui hasil uji t statistik yang komprehensif. Perhitungan menghasilkan nilai t-hitung 7,626 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas 0,05, sehingga H_1 diterima. Hal ini menegaskan adanya pengaruh positif yang signifikan secara ilmiah. Selain itu, koefisien beta positif 0,530 mengindikasikan arah hubungan yang searah, di mana eskalasi volume tugas yang ditanggung karyawan secara proporsional memicu peningkatan dorongan untuk meninggalkan organisasi.

Dinamika stres kerja (X_2) ditemukan mempunyai dampak yang signifikan terhadap tingkat niat pengunduran diri (*turnover intention*) (Y), hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 5,844. Nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05, bersama dengan koefisien beta positif 0,406, memperlihatkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat signifikan secara statistik. Oleh karena itu, H_2 dinyatakan diterima.

Uji F

Table 8. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10495.168	2	5247.584	57.164	.000 ^b
Residual	9271.717	101	91.799		
Total	19766.885	103			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Beban_Kerja

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2026)

Tabel 9 menyajikan hasil uji F untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Niat untuk berhenti (Y) adalah variabel dependen, dan beban kerja (X_1) serta stres kerja (X_2) adalah variabel independen dalam model ini. Nilai F tabel (n-2 derajat kebebasan) ditemukan $104-2 = 102$, dan tingkat signifikansi 5% adalah 0,05. Nilai F tabel adalah 3,09, dan nilai F hitung adalah 57,164, yang lebih besar dari nilai F tabel, dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai F tabel. Karena hipotesis H_3 diterima, Secara bersama-sama, beban kerja dan stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk berhenti kerja.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Dampak substansial terhadap *turnover intention* pada pegawai telah teridentifikasi berasal dari tingkat beban kerja yang ditanggung individu, sebagaimana dikonfirmasi melalui proses analisis parsial data. Validasi statistik ini secara tegas membuktikan adanya hubungan positif dan bermakna antara beban kerja dengan niat resign, di mana peningkatan volume tugas secara proporsional memperkuat dorongan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Mekanisme ini dapat dipahami sebagai respons alami terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan operasional yang berlebih dan kapasitas sumber daya pribadi, yang pada akhirnya mengerosi komitmen jangka panjang pegawai. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan di CV. Wan Qian, Gregorius Widiyanto (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja.



Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Tingkat *turnover intention* pada pegawai terbukti didampaki secara bermakna oleh intensitas stres kerja yang dialami, sebagaimana dibuktikan melalui analisis parsial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi. Stres kerja, yang disebabkan oleh tekanan, tuntutan tugas yang tinggi, dan ketidakseimbangan antara peran dan tanggung jawab, dapat mengurangi kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan secara meyakinkan.

Temuan ini menggambarkan bahwa eskalasi tekanan emosional atau psikologis pada karyawan secara proporsional diikuti oleh peningkatan dorongan untuk resign dari organisasi. Secara sederhana, semakin parah beban stres okupasional yang dirasakan individu, semakin kuat pula kecenderungannya untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Hasil tersebut konsisten dengan studi Aziz & Rosidawati (2023), yang mengkaji dampak beban serta tekanan kerja terhadap pekerja kontrak di bidang kesehatan, di mana stres kerja secara tegas terbukti sebagai faktor pendorong positif dan bermakna bagi munculnya niat berhenti kerja.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Eskalasi *turnover intention* di kalangan pegawai terbukti dipicu secara simultan oleh gabungan beban kerja dan stres kerja, sebagaimana dibuktikan melalui uji F yang komprehensif. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan stres psikologis yang dialami karyawan dapat meningkatkan kecenderungan seseorang untuk meninggalkan organisasi. Beban kerja yang berlebihan cenderung memicu stres di tempat kerja, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kesejahteraan, kepuasan, dan keterlibatan karyawan.

Implikasi dari temuan ini menyoroti bahwa interaksi antara volume tugas yang berlebihan dan beban psikologis yang berkepanjangan tidak hanya mempercepat dorongan individu untuk keluar dari organisasi, tetapi juga mengancam keberlanjutan sumber daya manusia dalam sektor ritel. Dengan demikian, kedua faktor tersebut menjadi elemen krusial dalam memahami dinamika *turnover*, di mana model regresi yang diterapkan terbukti efektif dalam memetakan keterkaitan kausal antarvariabel secara akurat dan dapat diandalkan untuk prediksi masa depan.

Temuan studi ini selaras dengan hasil riset Gregorius Widiyanto (2021) pada CV. Wan Qian, di mana dampak positif dan signifikan dari beban kerja tinggi serta tekanan okupasional secara bersama-sama terhadap niat berhenti kerja telah diidentifikasi. Bukti empiris tersebut semakin mengukuhkan posisi beban kerja dan stres kerja sebagai pendorong utama peningkatan *turnover intention*, terutama dalam konteks industri ritel yang dinamis. Lebih lanjut, keselarasan ini membuka peluang bagi intervensi manajerial, seperti optimalisasi distribusi tugas dan program mitigasi stres, guna menjaga retensi pegawai dan mendukung pertumbuhan organisasi jangka panjang.

PENUTUP

Setelah serangkaian pengolahan data dan pembahasan yang komprehensif telah dijalankan, rumusan kesimpulan pokok dari studi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Kontribusi beban kerja terhadap niat keluar memperlihatkan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* pada pegawai ritel minimarket di Kabupaten Kuningan. Hal ini menandakan bahwa volume tugas yang melebihi batas wajar serta pengelolaan penugasan yang suboptimal secara proporsional mempercepat keputusan personel untuk meninggalkan perusahaan.



Pengaruh stres kerja (X2) terhadap retensi pegawai memperlihatkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan ritel di wilayah tersebut. Mekanisme ini menggambarkan bahwa intensitas tekanan emosional atau operasional yang lebih tinggi secara langsung memperbesar dorongan individu untuk beralih ke kesempatan kerja eksternal.

Dampak Gabungan Faktor Penentu Secara simultan, *workload* dan *work stres* terverifikasi sebagai prediktor kunci yang secara simultan memicu niat resign di antara tenaga kerja ritel minimarket Kabupaten Kuningan. Kombinasi antara kelebihan beban operasional dan kondisi mental yang terbebani menjadi pemicu primer ketidakstabilan sumber daya manusia dalam lingkungan usaha ritel.

Para peneliti memakai tiga variabel: niat berhenti kerja (dependen) dan beban kerja serta stres kerja (independen). Dengan demikian, diperlukan lebih banyak faktor studi niat berhenti kerja. Hal ini akan menjelaskan variabel niat berhenti kerja. Populasi yang diteliti hanya satu objek, sehingga objek dan populasi sampel baru dapat ditambahkan untuk lebih mewakili keadaan item studi

DAFTAR PUSTAKA

- Alblihed, M., & Alzghaibi, H. A. (2022). *The Impact of Job Stress , Role Ambiguity and Work – Life Imbalance on Turnover Intention during COVID-19 : A Case Study of Frontline Health Workers in Saudi Arabia*.
- Aprilia Imaniar, L. I. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA CV. MITRA DUNIA PALLETINDO*. 1–11.
- Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Rihayana, I. G. (2023). *The Effect of Workload on Turnover Intention among Health Workers , with Burnout as a Mediator and Work Stress as a Moderator*. 19(2), 424–445. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.4264.2023>
- Aziz, A., & Rosidawati. (2023). *Beban Kerja , Stres Kerja , Dan Turnover Intention Pada Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Di Rumah Sakit X Tahun 2023 Aziz A , Rosidawati : Beban Kerja , Stres Kerja , Dan Turnover Intention Pada Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Di Rumah Sakit X Tahun 2023*. 6(2), 738–744.
- Desember, N., Wijaya, F. M., Simamora, R. B., & Gurusinga, L. B. (2025). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT . Cipta Sarana Jaya Abadi STMB Multi Smart , Indonesia*.
- Ghea Syahnita Belzara, D. E. W. (2024). *PENGARUH WORKLOAD, WORK STRESS, DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA KARYAWAN TOKO RITEL)*. 08(04), 1–12.
- Gregorius Widiyanto, K. Y. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover*. 1(1).
- Gunasekra, K. A., & Perera, B. A. K. S. (2023). *DEFINING OCCUPATIONAL STRESS : A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*. 10(01), 104–111.
- Hernita, S. J., & Riduwan, A. (2021). *Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Moderasi Kepuasan Gaji*. 3(2), 149–157.
- Husin, W. L. (2021). *Gorontalo THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION AT PT . GORONTALO ACCESS TELKOM*. 4(1), 32–44.
- Hwang, Y., & Kim, B. (2021). “ *The Power of a Firm ’ s Benevolent Act ”: The Influence of*



Work Overload on Turnover Intention , the Mediating Role of Meaningfulness of Work and the Moderating Effect of CSR Activities.

- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Wahyu, D. (2020). *Management Science Letters*. 10, 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Mahesa Putra, Agung Ramadhan, muhammad alwi. (2025). *THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION AT SURYA TOSERBA JATIWANGI*. 8(3), 8058–8067.
- Mubarok, H., & Darada, S. (2025). *Studi Literatur Fenomena Turnover Intention Pada Karyawan Minimarket*. 735–758.
- Novitaswara, D., & Rozaq, K. (2023). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Pengaruh work stress terhadap turnover intention dengan work engagement sebagai variabel mediasi*. 13(2017), 345–355.
- Nurbaeti, A., Purnamasari, D. L., Wayan, N., & Ayu, F. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention PT . Arteria Daya Mulia*. 6(3). <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1653>
- Pangabean, R. K., Junita, A., & Miraza, Z. (2024). *The Impact of Stress and Workload on Performance Moderated by Work Shift*. 13(1), 19–30.
- Pattnaik, S. C., & Panda, N. (2020). *Supervisor support , work engagement and turnover intentions : evidence from Indian call centres*. March. <https://doi.org/10.1108/JABS-08-2019-0261>
- Rapini, T., Putro, R. L., Ekonomi, F., Ponorogo, U. M., Ekonomi, F., Ponorogo, U. M., Ekonomi, F., & Ponorogo, U. M. (2023). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE , STRES KERJA DAN BEBAN KERJA*. 18(2), 432–446.
- S, F. C., & Bangun, W. (2025). *Workload , Job Stress , and Employee Turnover Intention*. 5(2), 435–448.
- Salama, W., Abdou, A. H., Abo, S., Mohamed, K., & Shehata, H. S. (2022). *Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sunatar, B. (2024). *The Effect of Work-Family Conflict, Work Overload, and Perceived Organizational Support towards Work Stress and Its Impact on Turnover Intentions in the Private Bank Employees*. 362–381.
- Suseno, B. D., & Kuwartika, Y. (2023). *Analysis of workload and role conflict on work stress and their implications on turnover intention*. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 19(1), 96–111.
- Tiar Abdan Hisbih, Lili Karmela Fitriani, O. S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Medias*. 4(2015).