

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN

Irwan Nopian Sinaga

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan

Email: sinaga.irwann@gmail.com

ABSTRAK

Ketatnya persaingan pada industri ekspor sarang burung walet menuntut efisiensi operasional yang tinggi, namun sering kali memicu fenomena *turnover intention* akibat tekanan kerja yang ekstrem. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai, Medan. Menggunakan pendekatan kuantitatif kausal, data dikumpulkan dari 60 responden karyawan operasional menggunakan kuesioner terstruktur berskala Likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling*. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik dan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t = 2,970$; $p < 0,05$), dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t = 3,768$; $p < 0,05$). Secara simultan (uji F), kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai $F = 167,980$ ($p < 0,001$). Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,850 mengindikasikan bahwa sebesar 85% variabilitas niat keluar karyawan didikte oleh beban kerja dan stres kerja, sementara sisa 15% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Rekomendasi manajerial difokuskan pada redesain beban kerja melalui *workload analysis* dan intervensi manajemen stres untuk menekan perputaran karyawan di perusahaan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Industri Ekspor, MSDM, Stres Kerja, Turnover Intention.

ABSTRACT

The Effect of Workload And Job Stress on Employee Turnover Intention

The fierce competition in the bird's nest export industry demands high operational efficiency, which frequently triggers turnover intention due to extreme work pressure. This study aims to analyze the effect of workload and job stress on employee turnover intention at PT. Mandiri Abadi Permai, Medan. Using a causal quantitative approach, data were gathered from 60 operational employees using structured Likert-scale questionnaires. The sampling technique utilized proportional stratified random sampling. Data analysis was performed via classical assumption tests and multiple linear regression using SPSS. The partial test results (t-test) indicate that workload has a positive and significant effect on turnover intention ($t = 2.970$; $p < 0.05$), and job stress also exerts a positive and significant impact on turnover intention ($t = 3.768$; $p < 0.05$). Simultaneously (F-test), both variables significantly influence turnover intention with an F-value of 167.980 ($p < 0.001$). The Adjusted R-Square value of 0.850 implies that 85% of the variability in employee turnover intention is dictated by workload and job stress, while the remaining 15% is explained by external factors. Managerial recommendations are focused on redesigning tasks through workload analysis and implementing stress management interventions to mitigate employee turnover.

Keywords: Export Industry, HRD, Job Stress, Turnover Intention, Workload.

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan bisnis modern telah menggeser kapasitas produktif Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset paling kritikal bagi keberlanjutan organisasi. Industri manufaktur dan ekspor pangan, termasuk komoditas premium seperti sarang burung walet, sangat bergantung pada ketangkasan dan standarisasi kerja manual karyawannya (Sinaga, 2023a). Guna mempertahankan posisi pasar global, perusahaan sering kali dituntut untuk mengoptimalkan output produksi dengan menerapkan target-target operasional yang tinggi (Jufri & Mellanie, 2019). Namun, dalam cakupan manajemen, tekanan industri yang ekstrem ini kerap kali memicu fenomena perputaran tenaga kerja (*turnover intention*). Secara teoritis, niat keluar karyawan yang tidak terkendali menjadi ancaman bagi stabilitas organisasi karena memicu hilangnya modal manusia terampil serta membengkaknya biaya rekrutmen dan pelatihan staf baru (Wibowo et al., 2025).

Fenomena persaingan global ini terwujud secara nyata di Kota Medan, yang dikenal sebagai salah satu hub utama industri ekspor sarang burung walet di Indonesia. Salah satu entitas bisnis yang bergerak di sektor ini adalah PT. Mandiri Abadi Permai. Sebagai perusahaan ekspor, PT. Mandiri Abadi Permai dituntut untuk mempertahankan stabilitas performa tim di lantai produksi demi menjaga standar kualitas pangan yang ketat sesuai regulasi internasional. Secara ideal, untuk menjaga produktivitas yang berkelanjutan, perusahaan seharusnya menciptakan iklim kerja yang seimbang, di mana tuntutan tugas berbanding lurus dengan kapasitas fisik dan mental karyawan (M. S. Sagala & Sipahutar, 2022).

Namun, kondisi ideal tersebut kontradiktif dengan realitas nyata yang terjadi di lapangan. Berdasarkan data internal PT. Mandiri Abadi Permai dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan justru dihadapkan pada anomali mobilitas karyawan berupa lonjakan angka pengunduran diri yang masif. Data fluktuasi perputaran karyawan tersebut dirangkum secara komprehensif dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Perputaran Karyawan PT. Mandiri Abadi Permai (2022–2024)

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Turnover Rate (%)
2022	125 orang	34 orang	28 orang	131 orang	21,87%
2023	131 orang	52 orang	41 orang	142 orang	30,03%
2024	142 orang	115 orang	121 orang	136 orang	87,05%

Berdasarkan data pada Tabel 1, terlihat jelas adanya eskalasi tajam perputaran karyawan yang merepresentasikan kesenjangan (*gap*) empiris yang sangat ekstrem. Pada tahun 2022, angka perputaran berada di tingkat 21,87%, kemudian merangkak naik menjadi 30,03% di tahun 2023. Puncaknya terjadi pada tahun 2024, di mana angka *turnover rate* melesat tajam hingga menyentuh angka 87,05%. Angka ini mengindikasikan kondisi organisasi yang membutuhkan perhatian serius, mengingat standar akumulasi perputaran karyawan yang normal dalam sebuah industri idealnya berada di tingkat yang jauh lebih rendah.

Lebih lanjut, data tersebut mengonfirmasi terjadinya fenomena tingginya perputaran pada tata kelola SDM PT. Mandiri Abadi Permai. Meskipun pada tahun 2024 divisi HRD telah melakukan upaya rekrutmen masif hingga berhasil menjangkit 115 orang staf baru, jumlah tersebut diimbangi dengan jumlah karyawan keluar yang juga besar, yaitu sebanyak 121 orang. Kondisi ini mencerminkan bahwa organisasi terus-menerus menghadapi tantangan dalam mempertahankan *human capital* yang ada. Dampak akumulatifnya terlihat pada penyusutan jumlah total karyawan akhir tahun dari 142 orang (2023) menjadi 136 orang (2024). Penyusutan jumlah tenaga kerja di tengah tingginya target ekspor mengindikasikan adanya tekanan kerja fisik yang semakin berat bagi karyawan yang memilih bertahan.

Berdasarkan hasil wawancara pra-survei, akar masalah dari tingginya *turnover intention* ini diduga berhulu pada tingginya beban kerja dan indikasi stres kerja yang dialami oleh staf produksi. PT. Mandiri Abadi Permai menerapkan kebijakan target volume pembersihan sarang walet individual yang tinggi, di mana karyawan dituntut menyelesaikan target harian dengan batas waktu yang ketat (*time pressure*). Kondisi ini dinilai memicu kelelahan fisik dan mental, serta diperparah oleh minimnya dukungan sosial akibat sistem kerja yang sangat individualistik di lantai produksi.

Kendati penelitian mengenai *turnover* sudah banyak dilakukan, sebagian besar studi terdahulu berfokus pada industri korporat berskala besar (*white-collar*). Di sinilah letak kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini. Terdapat celah empiris untuk menguji model beban kerja dan stres kerja pada industri ekspor komoditas spesifik yang padat karya dan mengandalkan ketelitian manual tingkat tinggi (*blue-collar*), khususnya pada proses pembersihan sarang walet. Karakteristik operasional pada sektor ini memiliki keunikan tersendiri, di mana pekerjaannya dituntut menjaga higienitas produk ekspor dengan batas waktu yang ketat di bawah tekanan fisik yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai bentuk sinyal elemen psikologis sadar dari seorang karyawan untuk mengevaluasi, merencanakan, serta memutuskan berhenti bekerja dari organisasi (Alkandari et al., 2023). Niat keluar ini bertindak sebagai fase kognitif terakhir sebelum tindakan pengunduran diri riil terjadi (Hur, 2025). Indikator utama variabel ini meliputi memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), niat untuk mencari alternatif lowongan (*intention to search*), dan niat untuk keluar (*intention to quit*) dalam waktu dekat (Sinaga, 2022).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau rangkaian aktivitas tugas fisik maupun mental yang wajib diselesaikan oleh tenaga kerja dalam batas waktu tertentu (Nisnony & Rachmah, 2025). Penataan beban kerja yang buruk berakibat pada penurunan efisiensi psikis pekerja (A. Wibowo & Andriani, 2025). Pengukuran beban kerja secara komprehensif umumnya mengadopsi beberapa dimensi utama, yaitu tuntutan mental (*mental demand*), tuntutan fisik (*physical demand*), tuntutan waktu (*temporal demand*), performa (*performance*), tingkat usaha (*effort*), dan tingkat frustrasi (*frustration level*) (Juliani & Nopiyani, 2024).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan akibat tuntutan lingkungan melebihi kemampuan mereka (Jemina & Santosa, 2025). Konsekuensi stres kerja dikelompokkan ke dalam tiga gejala utama, yaitu gejala fisiologis (*physiological symptoms* seperti kelelahan fisik atau insomnia), gejala psikologis (*psychological symptoms* seperti kecemasan atau mudah tersinggung), dan gejala perilaku (*behavioral symptoms* seperti penurunan produktivitas) (Ello et al., 2024).

Pengembangan Hipotesis

Beban kerja yang melampaui batas toleransi normal menuntut energi psikofisik yang berlebih, sehingga menstimulasi kejenuhan yang mendorong keinginan pekerja untuk keluar demi menyelamatkan keseimbangan hidupnya (Harahap et al., 2025).

H₁: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Stres kerja yang tidak dimitigasi menciptakan rasa tidak aman dan menurunkan kepuasan kerja secara drastis, sehingga pekerja memandang opsi keluar dari organisasi sebagai jalan keluar dari tekanan psikologis.

H₂: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Secara simultan, tekanan fisik dari beban kerja dan tekanan mental dari stres kerja berakumulasi menurunkan retensi psikologis karyawan, secara kolektif meningkatkan intensitas niat keluar dari organisasi secara masif.

H₃: Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausalitas (asosiatif). Justifikasi pemilihan desain kausalitas ini didasarkan pada tujuan utama penelitian yang ingin menggali, membedah, dan memahami secara murni besaran pengaruh nyata yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen pada objek studi secara terukur (Harahap, 2022; Sugiyono, 2023b). Dalam konteks ini, penelitian difokuskan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Turnover Intention (Y) karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai di Kota Medan. Pendekatan kualitatif murni tidak diadopsi karena penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis secara objektif, mengukur nilai koefisien regresi, serta menggeneralisasi tren perilaku perputaran karyawan berdasarkan pemodelan statistik yang ketat dan terstandarisasi (L. G. Sagala, 2022; Sugiyono, 2023a).

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif ini, istilah populasi merujuk pada keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Manurung, 2023; Sugiyono, 2023a). Populasi target dalam riset ini adalah seluruh karyawan aktif PT. Mandiri Abadi Permai yang berjumlah 142 orang. Sampel dalam riset ini ditentukan dengan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* atau pemilihan sampel bertujuan berdasarkan kriteria operasional yang ketat lintas divisi operasional dan administratif (Sinaga, 2023b). Kriteria sampel penelitian ini terdiri dari beberapa poin utama. Kriteria pertama, responden merupakan karyawan tetap atau kontrak aktif yang bekerja di PT. Mandiri Abadi Permai dan berdomisili di Kota Medan. Kriteria kedua, responden merupakan staf operasional (khususnya pada lini pembersihan sarang burung walet) atau staf administratif yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun untuk memastikan bahwa responden memiliki pemahaman, memori, dan kebiasaan mendalam tentang ekosistem serta ritme kerja di perusahaan tersebut (Novalin Bako & Halawa, 2022). Kriteria ketiga, responden bersedia mengisi kuesioner secara lengkap dan objektif. Berdasarkan formula Slovin dengan batas kelonggaran kesalahan toleransi (e) sebesar 10%, ukuran sampel minimal ditetapkan dan diperoleh jumlah sampel final secara tepat sebanyak 60 responden (M. S. Sagala & Sipahutar, 2022).

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui tiga teknik utama yang saling melengkapi. Teknik pertama adalah penyebaran kuesioner terstruktur tertutup yang dipandu oleh instrumen berskala Likert 5 poin (Sangat Setuju = 5 hingga Sangat Tidak Setuju = 1), memberikan kebebasan bagi responden untuk mengekspresikan respons mereka terhadap indikator Beban Kerja, Stres Kerja, dan Turnover Intention (Sugiyono, 2023a). Penyebaran kuesioner dilakukan baik secara tatap muka langsung di lokasi perusahaan maupun melalui media kuesioner digital (*Google Forms*) guna menyesuaikan

kenyamanan responden. Teknik kedua adalah wawancara pra-survei, di mana peneliti terlibat langsung di lapangan untuk menangkap keluhan awal, ekspresi, dan indikasi stres kerja saat karyawan beraktivitas di rantai produksi PT. Mandiri Abadi Permai, Medan. Teknik ketiga adalah dokumentasi, berupa pengumpulan data internal perusahaan yang komprehensif, meliputi data fluktuasi perputaran karyawan (*turnover rate* tiga tahun terakhir), profil demografi staf, serta catatan laporan divisi HRD yang relevan (Nopian Sinaga, 2024).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data mengadopsi metode analisis regresi linear berganda dengan kerangka kerja statistik parametrik yang berjalan melalui tiga tahapan sistematis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS (Setiawan, 2024). Tahap pertama adalah pengujian kualitas instrumen dan asumsi klasik, yang meliputi uji validitas (*Pearson Product Moment*), uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*), uji normalitas residual (*Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas (*VIF* dan *Tolerance*), serta uji heteroskedastisitas (*Scatterplot*). Tahap kedua adalah estimasi model regresi linear berganda (*data display*), di mana data yang telah dinyatakan lolos uji asumsi klasik disusun ke dalam fungsi struktural:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hal ini dilakukan agar arah dan besaran hubungan antar-konsep terlihat jelas. Tahap ketiga adalah pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan, yang dilakukan dengan melakukan uji parsial (uji *t*) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara mandiri, uji simultan (uji *F*) untuk melihat pengaruh kelompok secara bersama-sama, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk menafsirkan persentase variabilitas makna dari tema model yang muncul (Saefullah, 2024).

HASIL

Proses pemrosesan data dilakukan secara komprehensif terhadap 60 responden yang telah mengisi instrumen kuesioner secara lengkap. Sebelum dilakukan pengujian regresi, seluruh data dipastikan telah memenuhi syarat uji asumsi klasik, di mana nilai residual berdistribusi normal ($p = 0,089 > 0,05$), bebas dari multikolinearitas ($VIF\ 7,656 < 10$), dan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang diekstrak melalui perangkat lunak SPSS, diperoleh hasil estimasi parameter model sebagai berikut:

Tabel 2. Matriks Koding Analisis Tematik Perilaku Konsumen Gen Z di Kota Medan

Model	Koefisien Unstandardized (B)	Standard Error	Beta (Standardized)	t-hitung	Signifikansi (p)
(Constant)	0,5	1,297	-	0,386	0,701
Beban Kerja (X_1)	0,225	0,076	0,415	2,97	0,004
Stres Kerja (X_2)	0,518	0,138	0,526	3,768	0

Sumber: Output Analisis IBM SPSS (Olah Data, 2026)

Melalui data pada Tabel 2, maka struktur persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan secara matematis sebagai berikut:

$$Y = 0,500 + 0,225X_1 + 0,518X_2$$

Secara parsial, pengujian hipotesis menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja (H_1): Variabel Beban Kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 2,970$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2,003$, dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil ini memberikan keputusan bahwa H_1 diterima, yang berarti Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai.

2. Pengaruh Stres Kerja (H_2): Variabel Stres Kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 3,768$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2,003$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil statistik ini membuktikan bahwa H_2 diterima, yang berarti Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai.

Selanjutnya, untuk melihat kontribusi variabel independen secara bersama-sama dan mengukur kemampuan model dalam menjelaskan fenomena *turnover*, dilakukan uji F simultan dan analisis nilai koefisien determinasi (R^2) yang diringkas pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji F Simultan dan Model Summary

Nilai F-hitung	Signifikansi (p)	R-Square (R^2)	Adjusted R-Square	Std. Error of Estimate
167,98	0	0,855	0,85	1,785

Sumber: Output Analisis IBM SPSS (Olah Data, 2026)

Berdasarkan data uji simultan pada Tabel 4, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 167,980 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, keputusan pengujian adalah H_3 diterima, yang mengonfirmasi bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai.

Sementara itu, nilai *Adjusted R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,850. Nilai ini merepresentasikan bahwa sebesar 85,0% variabilitas atau naik-turunnya tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai secara ketat dipengaruhi dan didikte oleh kondisi Beban Kerja serta Stres Kerja yang ada di dalam perusahaan. Adapun sisa persentase sebesar 15,0% lainnya dijelaskan oleh variasi faktor eksternal di luar model regresi yang tidak diukur dalam penelitian ini (seperti kepemimpinan, kepuasan atas kompensasi finansial, atau lingkungan kerja fisik).

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik parsial (uji t), ditemukan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai. Hasil estimasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,970$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap terjadi peningkatan akumulasi beban tugas yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan, maka kecenderungan kognitif karyawan untuk memikirkan, mencari alternatif, dan memutuskan keluar dari perusahaan akan mengalami eskalasi secara linier dan nyata.

Secara kontekstual, temuan ini mencerminkan realitas operasional di lantai produksi PT. Mandiri Abadi Permai selaku entitas bisnis ekspor sarang burung walet di Kota Medan. Proses pembersihan sarang burung walet menuntut ketelitian visual yang sangat tinggi, sterilitas, dan akurasi manual dalam durasi waktu yang panjang. Manajemen menerapkan target volume harian yang ketat secara individual, di mana karyawan sering kali dihadapkan pada tuntutan waktu (*time pressure*) yang memaksa mereka menguras energi fisik dan mental secara berlebihan demi menghindari sanksi atau keterlambatan pengiriman logistik ekspor. Tuntutan fisik (*physical demand*) dan tuntutan waktu (*temporal demand*) yang berada di atas ambang batas kapasitas normal ini memicu timbulnya kelelahan akut (*burnout*). Karyawan memandang bahwa curahan usaha (*effort*)

yang mereka dedikasikan tidak lagi sebanding dengan waktu istirahat dan kompensasi yang diterima. Dalam perspektif perilaku organisasi, ketika kapasitas energi psikofisik karyawan terus-menerus tergerus oleh beban tugas yang berlebih, mekanisme pertahanan diri yang logis muncul dalam bentuk niat untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) sebagai jalan keluar demi menyelamatkan kesejahteraan fisik dan mental mereka (Khoirunnisa, 2025). Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang menegaskan bahwa beban kerja operasional yang tidak proporsional bertindak sebagai pendorong utama runtuhnya retensi karyawan di dalam organisasi (Hidayati & Mahfudiyanto, 2024).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial membuktikan bahwa variabel Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai. Hal ini didasarkan pada pencapaian nilai $t_{hitung} = 3,768$ dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Besaran koefisien regresi yang positif (0,518) menandakan bahwa stres kerja merupakan faktor penjelas yang sangat sensitif dan memiliki daya dorong yang kuat dalam merangsang tingginya angka perputaran tenaga kerja di perusahaan tersebut.

Kondisi stres kerja yang dihadapi langsung oleh para karyawan PT. Mandiri Abadi Permai bermanifestasi melalui beberapa gejala psikologis dan perilaku. Berdasarkan observasi dan wawancara awal, sistem evaluasi kinerja yang bersifat individualistik dan kaku menciptakan iklim kompetisi yang kurang sehat di lingkungan kerja. Minimnya dukungan sosial (*social support*) baik dari rekan kerja maupun pihak supervisor, ditambah dengan adanya ketegangan emosional akibat takut tidak memenuhi standar higienitas ekspor, mengakibatkan tingginya tingkat kecemasan, rasa frustrasi, dan ketidaknyamanan psikologis. Karyawan yang mengalami gejala stres kronis cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, hingga mengalami gangguan fisiologis seperti kelelahan ekstrem dan insomnia. Ketika organisasi gagal memitigasi *job stressor* ini, kenyamanan psikologis karyawan runtuh, sehingga mereka mengevaluasi ulang status keanggotaan mereka di dalam organisasi. Pilihan untuk keluar dari perusahaan dinilai sebagai opsi yang rasional untuk melepaskan diri dari lingkungan kerja yang penuh tekanan emosional demi menstabilkan kembali kesehatan mental mereka (Kristin et al., 2022). Temuan empiris ini memperkuat teori-teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa tingkat stres kerja yang tidak terkendali secara eksponensial akan mengakibatkan lonjakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Zulkarnain & Budi, 2025).

Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Secara simultan (uji F), hasil riset menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai dengan nilai $F_{hitung} = 167,980$ ($p = 0,000 < 0,05$). Temuan ini memberikan konfirmasi teoretis yang sangat kuat bahwa fenomena niat keluar karyawan tidak dapat dipandang sebagai akibat dari faktor tunggal yang berdiri sendiri, melainkan merupakan akumulasi dari tekanan fisik tugas (beban kerja) dan tekanan mental psikologis (stres kerja) yang terjadi secara simultan di lingkungan kerja perusahaan.

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) sebesar 0,850 mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini memiliki tingkat akurasi dan daya penjas yang sangat tinggi. Sebesar 85,0% keputusan karyawan untuk memikirkan dan berencana keluar dari PT. Mandiri Abadi Permai didikte secara langsung oleh seberapa berat beban tugas yang mereka tanggung dan seberapa tinggi tingkat stres yang mereka rasakan. Angka determinasi yang masif ini menjelaskan anomali empiris yang tertuang pada data HRD, di mana perusahaan mengalami fenomena "*Keranjang Bocor*" (*Leaky Bucket Syndrome*). Pada tahun 2024, meskipun perusahaan berhasil melakukan rekrutmen besar-besaran sebanyak 115 karyawan baru, jumlah tersebut menjadi tidak berarti karena diimbangi dengan keluarnya 121 karyawan lama (*turnover rate* mencapai 87,05%).

Tingginya angka *turnover* riil tersebut kini terjawab secara ilmiah melalui hasil regresi: kombinasi antara beban target harian pembersihan sarang walet yang ekstrem tanpa kompensasi waktu yang adaptif, berpadu dengan stres kerja akibat iklim kerja kaku, secara kolektif menghancurkan komitmen organisasional karyawan (Melinda et al., 2025). Sisa pengaruh sebesar 15,0% yang tidak ter jelaskan dalam model ini diduga berasal dari variabel luar yang tidak diukur, seperti gaya kepemimpinan toksik dari supervisor, ketiadaan jenjang karier yang jelas, atau ketidakpuasan atas upah minimum regional di Kota Medan (Aditiya & Permanawati, 2025). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan sinyal darurat bagi manajemen perusahaan bahwa stabilitas bisnis ekspor mereka berada dalam risiko besar jika penataan beban kerja dan pengelolaan kesehatan mental karyawan terus diabaikan.

KESIMPULAN

Beban Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai ($t = 2,970$; $p = 0,004$). Hal ini membuktikan bahwa semakin berat akumulasi tugas fisik dan tekanan waktu dalam membersihkan komoditas sarang burung walet yang dibebankan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan keinginan sadar mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Stres Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai ($t = 3,768$; $p = 0,000$). Temuan ini menegaskan bahwa ketegangan emosional, kecemasan, serta frustrasi kerja akibat iklim kerja yang kaku dan minimnya dukungan sosial secara langsung memicu tingginya keputusan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan keluar dari organisasi.

Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai ($F = 167,980$; $p = 0,000$). Kombinasi kedua variabel ini memberikan kontribusi yang sangat dominan sebesar 85,0% (*Adjusted R-Square* = 0,850) dalam mendikte fluktuasi niat keluar karyawan, sekaligus menjadi akar penyebab ilmiah di balik melonjaknya angka perputaran karyawan riil perusahaan yang sempat menyentuh angka 87,05% pada tahun 2024.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, S. E., & Permanawati, R. N. (2025). Menelusuri Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention: Suatu Kajian Teoritis. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1.
- Alkandari, I., Alsaeed, F., Al-Kandari, A., Alsaber, A., Ullah, K., Hamza, K., & Alqatan, A. (2023). DETERMINANTS OF EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION. *Journal of Governance and Regulation*, 12(4). <https://doi.org/10.22495/jgrv12i4art3>
- Ello, R. J., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D. D., & Fanggidae, R. P. C. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CV. TIMOR MAKMUR PANGAN. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(2). <https://doi.org/10.35508/glory.v5i2.13320>
- Harahap, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1).
- Harahap, R., Syahidin, Jalil, A., Ramadhan, M., & Kartika, E. (2025). Pengaruh Inflasi dan Pengeluaran Pemerintah terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal EMT KITA*, 9(3). <https://doi.org/10.35870/emt.v9i3.4259>
- Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3). <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6732>
- Hur, Y. (2025). Assessing the Effects of Workplace Contextual Factors on Turnover Intention: Evidence from U.S. Federal Employees. *Public Organization Review*, 25(1). <https://doi.org/10.1007/s11115-024-00784-y>
- Jemina, K. I., & Santosa, A. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Provinsi Bali. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1).
- Jufri, A., & Mellanie, M. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS KARYAWAN MARKETING PT. JAYAMANDIRI GEMASEJATI CABANG CILEDUG). *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2). <https://doi.org/10.32534/jv.v14i2.786>
- Juliani, K., & Nopiyani, P. E. (2024). Pengaruh beban kerja, overtime, dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan diPT. BPR Indra Candra Singaraja. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(3).
- Khoirunnisa, N. Z. (2025). The Effect of Workload and Job Stress on Turnover Intention of Employees. *Applied Social Psychology Studies (ASPS)*, 1(1).
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business*, 2(1).
- Manurung, A. A. (2023). Pengaruh Analisis Fundamental terhadap Harga Saham pada Bank Syariah yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2021. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2).
- Melinda, S., Matriadi, F., & Iis, Y. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja pada Karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti di Kota Medan Belawan. *JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, (6).
- Nisnony, E. Y., & Rachmah, S. M. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Mex Internasional. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 3(1). <https://doi.org/10.70052/juma.v3i1.995>
- Nopian Sinaga, I. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan SDM dan Kepuasan Nasabah terhadap Loyalitas Nasabah pada Salah Satu BPR di Saribudolok. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, Vol. 6(1).
- Novalin Bako, E., & Halawa, M. (2022). The Effect of Price and Service Quality on the Purchasing Decision for Kids Clothes Barbie Brand at PT. Matahari Departement Store, Tbk, Medan Fair Plaza Branch. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3).

- Saefullah, A. (2024). Statistik untuk Penelitian. *Pusat Penerbit STIE Ganesha*.
- Sagala, L. G. (2022). PENGARUH E-SERVICE QUALITY DAN KEPERCAYAAN TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION PELANGGAN JASA INTERNET INDIHOME PADA MASYARAKAT LINGKUNGAN KELURAHAN KENANGAN BARU. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1).
- Sagala, M. S., & Sipahutar, S. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Joko Solo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2).
- Setiawan, A. (2024). Statistik untuk Penelitian. *Pusat Penerbit STIE Ganesha*.
- Sinaga, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3).
- Sinaga, I. N. (2023a). The Effect of Training and Career Development on Work Achievement. *Jurnal Mantik*, 7(2).
- Sinaga, I. N. (2023b). The Influence of Motivation, Work Environment and Compensation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2). <https://doi.org/10.55208/74gtg325>
- Sugiyono. (2023a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2023b). metode penelitian sugiyono 2023. In *Educacao e Sociedade* (Vol. 1, Number 1).
- Wibowo, A., & Andriani, J. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. Sumber Trijaya Lestari Area Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 5, No. 2(2).
- Wibowo, A. W., Andriani, J., Kunci, K., Kerja, B., & Kerja, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Operasional di PT. Sumber Trijaya Lestari. *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 5(2).
- Zulkarnain, I., & Budi, A. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja yang Dimediasi Beban Kerja terhadap Turnover Intention: Sebuah Analisis Empiris. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 27(1).