



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* di Instansi Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur

Rizka Wahyu Budiarti¹, Sugeng Prayetno²

^{1,2}Universitas Panca Sakti Bekasi, Indonesia

Abstract. *The purpose of this study is to look at the impact of workload and work stress on employee turnover intentions at the Halal Product Assurance Agency (BPJPH). The method used is quantitative, and data is collected via questionnaires. A total of 50 BPJPH employees across multiple work units participated. Data were gathered through a questionnaire designed to quantify turnover intention, workload, and job stress. The data was analyzed with multiple linear regression to determine the association between work stress, workload, and employees' intention to quit the job. The results indicate that both work stress and workload significantly affect turnover intention at BPJPH, both partially and simultaneously. The combined impact of work stress and workload on turnover intention is 89.5%, while the rest is 10.5% is influenced by other variables not covered in this research. These findings highlight the importance of managing workload and work stress to reduce employees' intention to leave the organization, and provide insights for human resource management strategies at BPJPH.*

Keywords: *Workload, Work Stress, Turnover Intention, Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan guna meneliti dampak beban kerja serta stres kerja terhadap *turnover intention* kepada karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH). Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Sebanyak 50 pegawai BPJPH dari berbagai unit kerja berpartisipasi sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang guna menghitung *turnover intention*, beban kerja, dan stres kerja. Analisis data dilaksanakan dengan teknik regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya Stres Kerja serta Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan pada *Turnover Intention* di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur baik secara parsial maupun secara simultan. Besaran pengaruh sebesar 89,5% variabel Stres Kerja serta Beban Kerja dapat berdampak pada *Turnover Intention* di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur, serta sisanya yaitu sejumlah 10,5% lainnya terdampak dari variabel lain selain penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stress Kerja, *Turnover Intention*, Lingkungan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Seiring pada majunya teknologi serta globalisasi yang pesat, kompleksitas dunia kerja semakin meningkat, mendorong perusahaan untuk segera beradaptasi dengan perubahan tersebut. Hal ini sering kali mengakibatkan bertambahnya ketidakpuasan dan tekanan di antara para pegawai. Perubahan lingkungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan. Salah satu dampak negatif yang sering terjadi adalah peningkatan *turnover intention*, yaitu keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat pergantian pegawai yang tinggi dapat mengakibatkan biaya tambahan, kehilangan produktivitas, dan mengganggu stabilitas organisasi.

Turnover intention merupakan isu yang memerlukan perhatian serius dalam konteks manajemen sumber daya manusia, karena tingkat pergantian pegawai yang tinggi dapat

mengakibatkan biaya tambahan, kehilangan produktivitas, dan bahkan dapat mengganggu stabilitas organisasi.

Dalam lingkungan perusahaan, pegawai seringkali menghadapi beragam masalah yang dapat meningkatkan tingkat stres mereka. Stres kerja timbul saat pegawai merasakan tak dapat mencukupi tuntutan pekerjaan yang ada, sehingga dapat mengakibatkan dampak negatif bagi kesehatan, motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Tingkat stres kerja yang tinggi seringkali berdampak negatif bagi kesehatan, motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Selain karena stres pekerjaan, tuntutan pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan juga bisa mempengaruhi hasil kerja mereka. Tuntutan pekerjaan yang sesuai, berlebihan, ataupun kurang bisa berdampak negatif bagi organisasi (Sofiana et al., 2020).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

SDM (Sumber Daya Manusia) adalah satu dari sekian bagian terpenting bagi sebuah perusahaan dan kerap menjadi permasalahan yang dihadapi dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Dalam konteks sumber daya manusia, perubahan kondisi lingkungan organisasi dapat berdampak signifikan terhadap perilaku pegawai di dalam perusahaan. Lingkungan yang berubah, seperti perubahan struktur organisasi, kebijakan, atau budaya kerja, dapat memengaruhi cara pegawai merespon tugas, interaksi dengan rekan kerja, dan tingkat motivasi mereka. Perubahan ini bisa berdampak positif atau negatif tergantung pada bagaimana pegawai beradaptasi dengan kondisi baru tersebut. (Muhammad, 2022).

SDM yang bermutu dan prospektif diperlukan guna menjalankan operasional organisasi maupun perusahaan. Tujuan serta target organisasi dapat terwujud secara efektif jika SDM yang menjalankannya dipilih serta diseleksi dengan cermat. Maka, perusahaan atau organisasi harus memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor terpenting (Imbron & Pamungkas, 2021).

Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua kategori: SDM makro dan SDM mikro. SDM makro merujuk pada total masyarakat di usia produktif pada suatu daerah, sedangkan Sumber Daya Manusia mikro mengacu pada individu-individu yang bekerja di dalam suatu institusi atau perusahaan (2008:1 Luther Gulick, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Drs. Malayu S.P Hasibuan dalam (Kristanti et al., 2023) mendefinisikan seni maupun ilmu yang berusaha mengatur perihal relasi serta peranan pekerja dengan efektif serta efisien guna menolongtercapainya tujuan organisasi, kesejahteraan pekerja, serta memberikanmanfaat bagi masyarakat dikenak sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Sedarmayanti dalam (Ende et al., 2023) menyatakan Manusia merupakan asset tak terwujud perusahaan. Keberadaannya menjadi penggerak organisasi sehingga mutlak membutuhkan pengaturan yang baik. Permasalahan pengaturan sumber daya manusia memerlukan pendekatan prinsip-prinsip yang komprehensif. Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) adalah pendekatan yang digunakan untuk menangani masalah- masalah terkait manusia, yang didasarkan pada prinsip bahwa sumber dayamanusia adalah aset penting, dengan menekankan peraturan yang memberikan keuntungan bagi keduanya, serta berfokus pada pembentukan budaya dan nilai-nilai dalam organisasi.

Beban Kerja

Juru & Wellem dalam (Yuliyanto, 2022) menjelaskan, Yang dimaksud dengan beban kerja adalah sekumpulan tugas yang perlu dituntaskan selama jangka waktu yang spesifik.

Beban kerja merujuk pada serangkaian aktivitas atau proses yang perlu diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika tugas-tugas tersebut bisa diselesaikan dengan mudahserta individu tersebut mampu beradaptasi, maka tidak dianggap sebagai beban kerja. Sebaliknya, jika seseorang kesulitan menyelesaikan tugas- tugas tersebut, maka akan menjadi beban kerja bagi individu tersebut.

Stres kerja

Menurut (Uswatun Chasanah & Lidia maulida, 2022) Kondisitertekan yang dirasakan karyawan saat menjalankan tugas-tugasnya merupakan stres kerja. Gejala stres kerja meliputi ketidakstabilan emosi, kegelisahan, kecenderungan menarik diri, sulit terlelap, berlebihan dalam merokok, tidak mampu bersantai, khawatir, tegang, dan cemas.

Menurut Apriani dan Praningrum dalam (Safitri, 2020) Yang dimaksud dengan *workload* merupakan keseluruhan pekerjaan dan kewajiban yang wajib dilakukan setiap berbagai unit pada sebuah organisasi dalam batas waktu yang ditentukan, menggunakan jumlah tenaga pekerja yang telah ditentukan. Jika beban kerja terlalu tinggi, hal ini dapat berdampak pada efektivitas kerja dan kesejahteraan pegawai, serta memberikan tekanan tambahan pada sumber daya manusia di organisasi tersebut.

Turnover Intention

Turnover intention adalah pemikiran secara subjektif pegawai pada organisasi tempat bekerja untuk mendapatkan kesempatan lain di luarpekerjaan saat ini (Agus Setiadi & Afsdy Saksono, 2022).

Pendapat lain mengenai pengertian *turnover intention* dikemukakan oleh Imam Ghozali & Ivan Aries dalam (Kustinah, 2022), bahwa *turnover intentions* (keinginan mengundurkan diri dari organisasi) berarti kesadarandan niat yang disengaja untuk meninggalkan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur menjadi lokasi penelitian ini. Proses pengumpulan data diperkirakan memakan waktu sekitar dua bulan. Penelitian ini akan berlangsung dari bulan Mei hingga Juli 2024.

Metode Penelitian

Sugiyono menyatakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya mencakup semua elemen yang ditetapkan peneliti supaya diteliti sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena itu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel beban kerja (*workload*), stres pekerjaan (*job stress*), dan niat untuk berpindah (*turnover intention*) secara kuantitatif. Pendekatan survei silang (*cross-sectional survey*) dipakai sebagai metode penelitian pada studi ini di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu dari responden yang mewakili populasi BPJPH. Dengan menerapkan metode ini, penelitian dapat memberikan pengetahuan yang mendalam mengenai aspek-aspek yang memberikan pengaruh terhadap kecenderungan pegawai untuk pindah kerja di BPJPH, serta memberikan wawasan berharga bagi manajemen organisasi.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Suatu kumpulan yang terdiri atas semua unit, orang, subjek, ataupun objek yang mempunyai jumlah serta sifat-sifat yang khas sehingga dijadikan subjek studi disebut populasi. Populasi mencakup individu, objek, lembaga, kejadian, serta entitas lain yang dapat memberikan informasi (data) penelitian, yang kemudian akan digunakan untuk menarik kesimpulan (Riadi, 2020). Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal dengan total 50 pegawai.

2) Sampel

Menurut Sugiyono, sampel merupakan suatu unit yang mewakili sebagian kecil dari populasi yang memiliki ukuran dan ciri-ciri tertentu. Elemen-elemen dalam sampel ini sering disebut dengan unit sampling, titik sampel, ataupun observasi.

Pembuatan sampel merupakan pendekatan yang efektif untuk melaksanakan penelitian karena, dalam banyak kasus, tidaklah memungkinkan ataupun sangatlah berbiaya serta menghabiskan banyak waktu guna mempelajari keseluruhan populasi, oleh karena itu, menyelidiki sebuah sampel akan menghasilkan pengetahuan yang bisa diaplikasikan ke semua populasi. Misalnya untuk melakukan riset pasar, tentu akan melibatkan populasi dalam jumlah yang besar. Namun membuat penghitungan seluruh populasi praktis tidak mungkin. Oleh karena itu perlu diambil sampel yang mewakili ukuran yang dapat dikelola dari populasi ini. Data kemudian dikumpulkan dari sampel-sampel ini dalam bentuk survei, jajak pendapat, dan kuesioner dan analisis data ini kemudian diekstrapolasi ke populasi yang lebih banyak (Hayati, 2023).

Pada penelitian ini sampelnya adalah pegawai Instansi Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur dengan jumlah 50 responden. Sampel acak sederhana dimanfaatkan pada metode ini. Metode pengambilan sampel ini memberikan setiap individu pada populasi peluang yang serupa agar terpilih menjadi anggota sampel. Metode ini menjamin bahwa sampel yang diperoleh benar-benar acak dan mewakili populasi secara keseluruhan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis Data

Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas diperuntukkan guna menilai seberapa jauh kuisioner itu sah atau valid. Penelitian ini melibatkan 50 responden dan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan bantuan SPSS. Sebuah item pernyataan dianggap abash apabila skor r hitung melebihi nilai r tabel.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	X1.1	0,454	0,2787	Valid
	X1.2	0,314	0,2787	Valid
	X1.3	0,460	0,2787	Valid
	X1.4	0,523	0,2787	Valid
	X1.5	0,640	0,2787	Valid
	X1.6	0,654	0,2787	Valid
	X1.7	0,547	0,2787	Valid
	X1.8	0,610	0,2787	Valid
	X1.9	0,380	0,2787	Valid
Stres Kerja (X ₂)	X2.1	0,572	0,2787	Valid
	X2.2	0,616	0,2787	Valid
	X2.3	0,517	0,2787	Valid
	X2.4	0,624	0,2787	Valid
	X2.5	0,499	0,2787	Valid
	X2.6	0,403	0,2787	Valid
	X2.7	0,512	0,2787	Valid
	X2.8	0,380	0,2787	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y.1	0,433	0,2787	Valid
	Y.2	0,507	0,2787	Valid
	Y.3	0,639	0,2787	Valid
	Y.4	0,689	0,2787	Valid
	Y.5	0,654	0,2787	Valid
	Y.6	0,515	0,2787	Valid
	Y.7	0,306	0,2787	Valid
	Y.8	0,518	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Pada table diatas, terlihat bahwasanya nilai r hitung (Corrected Item – Total Correlation) dari uji validitas > nilai r tabel dengan $\alpha = 0,05$ sertaderajat kebebasan (df) $n-2$, di mana n adalah jumlah sampel,

$$\text{sehingga, } Df = 50 - 2 \\ = 48 \text{ adalah } 0,2787$$

Dengan demikian, seluruh indikator yang diterapkan pada studi ini guna mengevaluasi factor-faktor yang mempunyai nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel. Dengan demikian, seluruh indikator pada studi ini dianggap sah.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diterapkan guna mengevaluasi konsistensi kuesioner selaku penanda variabel. Lalu dikatakan reliabel apabila kuesioner memiliki nilai Cronbach alpha melampaui 0,60.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Hasil Reliabilitas Coeffecient SPSS	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,6	<	0,646	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,6	<	0,610	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,6	<	0,642	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Menurut hasil pada Tabel 2, bisa dipastikan bahwa variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha lebih dari 0,60. Tabel tersebut mengindikasikan bahwasanya seluruh variabel mempunyai skor Cronbach alpha yang melebihi 0,60. Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa reliabilitas variabel stres kerja, *turnover intention*, serta beban kerja yang diteliti adalah baik.

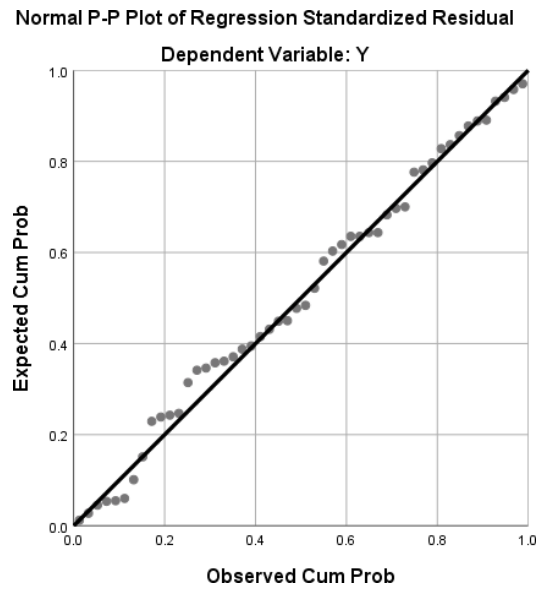
Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan guna menentukan jika informasi yang kita miliki berdistribusi dengan tak normal ataupun normal. Berikut adalah metode yang akan

digunakan guna uji normalitas:

- a. Q-Q Plot: Grafik ini digunakan untuk membandingkan kuantil dari data dengan kuantil dari distribusi normal.
- b. Kolmogorov-Smirnov (K-S): Uji ini mengevaluasi apakah distribusi data sampel sejalan dengan distribusi normal.



Gambar 1. Normal P-Plot Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas berdasarkan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94020050
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.064
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
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 yang diolah, 2024

Menurut uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, skor signifikansi yang diperoleh yakni 0,20, yang $> 0,05$. Oleh karena itu, bisa disimpulkan data ikut pada distribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan guna mendeteksi terdapat relasi linear yang kuat diantara dua atau lebih variabel independen pada sebuah model regresi. Jika ada multikolinieritas yang tinggi, sehingga estimasi koefisien regresi bisa jadi tak konstan dan susah untuk ditafsirkan.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	18.779	6.125		3.066	.004		
	X1	.066	.126	.075	.527	.601	.983	1.017
	X2	.227	.147	.220	1.539	.130	.983	1.017

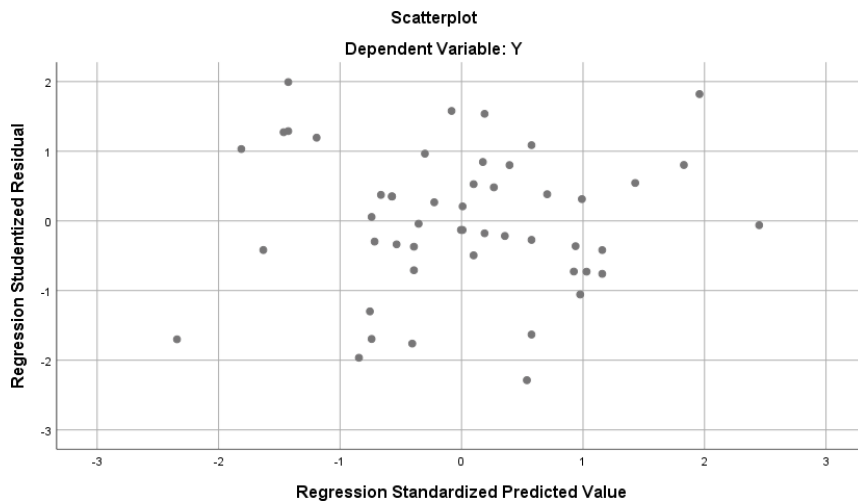
a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Jika skor tolerance $< 0,10$ ataupun skor VIF > 10 , sehingga terdapat tendensi multikolinieritas. Berdasarkan tabel yang tersedia, nilai tolerance untuk variabel X2 dan X1 adalah 0,983, serta nilai VIF yaitu 1,017. Hasilnya memperlihatkan bahwasanya tak ada faktor independen yang mempunyai nilai tolerance di bawah 0,10 atau skor VIF di atas 10. Maka, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tak ada multikolinieritas di antara variabel independen pada model regresi.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan guna mengecek apakah terdapat ketidakserupaan jenis residual ataupun kesalahan observasi dalam model regresi. Heteroskedasitas muncul saat varians residual tak stabil pada semua rentang nilai variabel independen, yang bisa menyebabkan estimasi koefisien yang tidak efisien dan kesimpulan yang salah dari model regresi. Uji ini penting untuk memastikan asumsi homoskedasitas (varians residual yang konstan) terpenuhi dalam analisis regresi.



Sumber data primer yang diolah, 2024

Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot, tak terlihat pola yang teratur, serta titik-titik tersebar secara acak dalam sekitar angka 0 di sumbu Y. Dengandemikian, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis statistik yang digunakan guna mengetes relasi diantara sebuah variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	19.524	.739		26.405	.000
	X1	.046	.016	.186	2.803	.007
	X2	.226	.018	.839	12.630	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Menurut tabel diatas bisa diformulasikan persamaan regresi linear berganda yakni : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$$Y = 19.524 + 0,046X_1 + 0,226X_2$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta yang di peroleh sebesar 19,524 dapat diartikan bahwa variabel Beban Kerja bernilai 0 (konstan) maka *Turnover Intention* pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur bernilai 19,524
- b. Nilai koefisien dalam variabel Beban Kerja sejumlah 0,046 dapatdiartikan jika variabel Beban Kerja naik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *Turnover Intention* pada Badan Penyelenggara JaminanProduk Halal Jakarta Timur 0,046 atau 4,6%.
- c. Nilai koefisien pada variabel Stress Kerja sejumlah 0,226 dapat diartikanbahwasanya variabel Stress Kerja naik sejumlah satu satuan, sehingga akan menyebabkan peningkatan *Turnover Intention* di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur sebesar 0,226 atau22,6%.

Pengujian Hipotesis

1) Uji F

- a. Apabila skor sig < 0,05, sehingga dengan simultan adadampak variabel X pada variabel Y
- b. Apabila skor sig > 0,05, sehingga dengan simultan tak ada dampakvariabel X pada Y

Nilai product moment untuk derajat kebebasan df1 adalahk-1, di mana k adalah total jumlah variabel x dan y (dalam hal ini x=2 serta y=1, sehingga k=3). Guna menentukan skor F tabel dengan derajat kebebasan df2 = n-k = 50-3 = 47 pada tingkatan signifikansi 5%, nilainya yakni 3,20.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.709	2	12.354	94.862	.000 ^b
	Residual	6.121	47	.130		
	Total	30.830	49			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Menurut hasil uji simultan yang tertera di Tabel 6, nilai F hitung sejumlah 94,862 > nilai F tabel yang besarnya 3,20 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang mana $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel- variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Uji T

- a. Apabila nilai sig < 0,05 ataupun nilai t-hitung > t-tabel, sehingga ada dampak variabel X pada variabel Y
- b. Apabila nilai sig > 0,05 ataupun nilai t-hitung < t-tabel sehingga tidak ada dampak variabel X pada Y

Untuk menentukan apakah variabel X mempengaruhi variabel Y, dapat diamati melalui perbandingan nilai t hitung bersama t tabel. Nilai t tabel pada derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $df = n - k - 1$, di mana n merupakan total data serta k merupakan total variabel. Dalam hal ini, $df = 50 - 3 - 1 = 46$, dan pada tingkatan kekeliruan 5%, nilai t tabel yaitu sebesar 2,013.

Tabel 7. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	19.524	.739		26.405	.000
	X1	.046	.016	.186	2.803	.007
	X2	.226	.018	.839	12.630	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: data primer yang diolah, 2024

a. Hipotesis 1

Menurut uji statistik parsial yang tertera di tabel, variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung sejumlah 2,803, yang lebih tinggi daripada t tabel sejumlah 2,013. Skor signifikansi sebesar 0,007, yang < 0,05, H_0 ditolak. Mengindikasikan bahwasanya variabel Beban Kerja (X1) mempunyai dampak yang besar pada Turnover Intention di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur (Y). Nilai t hitung yang positif sebesar 2,803 memperkuat bahwa pengaruhnya besar.

b. Hipotesis 2

Berdasarkan uji statistik parsial yang tercantum di tabel, variabel Stres Kerja (X2) mempunyai skort hitung sejumlah 2,630, jauh melebihi t tabel sejumlah 2,013. Pada skor ini signifikansi sejumlah 0,000, yang $< 0,05$, H0 ditolak.

Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya variabel Stres Kerja (X2) mempunyai dampak yang besar pada Turnover Intention di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur (Y). Nilai t hitung yang positif sebesar 12,630 menegaskan bahwapengaruhnya signifikan.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dikaia guna mengevaluasi seberapa jauh model regresi mampu menjabarkan ragam dalam variabel dependen. Skor R^2 berjumlah diantara 0 sampai 1, serta nilai yang dekat dengan 1 memperlihatkan bahwasanya variabel independen (X) hampir sepenuhnya menjabarkan ragam dalam variabel dependen (Y). Berikut adalah hasil pengujian R^2 dari SPSS:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.793	.36088

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas, bisa diambil kesimpulan bahwasanya angka R Square (R^2) sejumlah 0,895, yang berarti bahwasanya 89,5% variabel Beban Kerja serta Stress Kerja bisa memengaruhi *Turnover Intention* pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur.

Pembahasan Hasil Penelitian

Studi dilaksanakan melalui mengangkat dua variabel bebas yakni Stres Kerja (X2) serta Beban Kerja (X1) kepada *Turnover Intention* di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur dengan hasilnya yakni:

a. Pengaruh Beban Kerja (X₁) terhadap Turnover Intention di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur

Hasil uji regresi linear berganda memperlihatkan bahwasanya koefisien untuk X₁ (variabel Beban Kerja) adalah 0,046. Ini berarti setiap peningkatan satu unit pada variabel Beban Kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur sebesar 4,6%. Menurut uji t, skor t hitung bagi Beban Kerja yakni 2,803, yang lebih tinggi daripada t tabel sejumlah 2,013, serta nilai signifikansi 0,007 yang lebih kecil dibanding 0,05. Memperlihatkan bahwasanya variabel Beban Kerja (X₁) berdampak besar pada *Turnover Intention* di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur.

Menurut hasilnya, bisa diamati bahwasanya *Turnover Intention* dalam Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur dipengaruhi oleh Beban Kerja yang timbul dari beberapa hal. Beban Kerja yang tinggi pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur meningkatkan *Turnover Intention* karena tuntutan pekerjaan yang berat yang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja.

Selain itu, kurangnya dukungan dan sumber daya yang memadai untuk menangani beban kerja juga dapat memperparah situasi, mendorong pegawai guna menemukan peluang pekerjaan lainnya yang dianggap lebih manageable dan mendukung keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik.

Hasilnya studi ini disokong dari beberapa studi sebelum ini, seperti yang dilaksanakan Fitriantini et al. (2019), yang menunjukkan adanya dampak beban kerja pada *turnover intention*.

b. Pengaruh Stres Kerja (X₂) terhadap Turnover Intention di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur

Hasilnya uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien untuk variabel Stres Kerja (X₂) adalah 0,226. Ini berarti bahwasanya tiap-tiap kenaikan suatu unit pada variabel Stres Kerja dapat menaikkan *Turnover Intention* di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur sebesar 0,226 atau 22,6%. Menurut uji t, skor t hitung guna variabel Stres Kerja yakni 12,630, yang > t tabel sejumlah 2,013,

serta nilai signifikansinya 0,000 yang lebih kecil dibandingkan 0,05. Menunjukkan bahwasanya variabel Stres Kerja berdampak dengan besar kepada *Turnover Intention* di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur.

Menurut hasilnya, bisa disimpulkan bahwasanya *Turnover Intention* dalam Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur dipengaruhi oleh Stres Kerja yang disebabkan oleh beberapa hal. Stres Kerja yang tinggi pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur meningkatkan *Turnover Intention* karena tuntutan pekerjaan yang berat yang dapat menyebabkan kelelahan dan ketidakpuasan kerja. Selain itu, kurangnya dukungan dan sumber daya yang memadai untuk menangani stres kerja juga dapat memperparah situasi, mendorong pegawai guna menemukan peluang pekerjaan lainnya yang dianggap lebih manageable dan mendukung keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik.

Hasilnya penelitian ini *disupport* dengan beberapa studi yang lampau, seperti yang dilaksanakan Ansori et al. (2022), yang mengungkapkan adanya dampak stres kerja pada *turnover intention*.

c. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur

Berdasarkan hasil uji hipotesis, skor F hitung sejumlah 94,862 melebihi nilai F tabel 3,20, dengan nilai signifikansinya 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Menandakan Stres Kerja serta Beban Kerja berdampak simultan yang besar pada *Turnover Intention* pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur.

Selain itu, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,895, yang berarti 89,5% dari variasi *Turnover Intention* bisa dijabarkan dengan variabel Stres Kerja dan Beban Kerja. Sementara itu, 10,5% sisanya terdampak dari variabel lainnya yang tak tercakup pada model tersebut.

Hasilnya uji tersebut memperlihatkan bahwasanya secara simultan Beban Kerja serta Stress Kerja dapat memengaruhi *Turnover Intention* pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur. Hal ini dikarenakan kedua faktor tersebut menciptakan kondisi kerja yang dapat meningkatkan ketidakpuasan dan kelelahan, yang pada akhirnya mendorong pegawai untuk mempertimbangkan pindah kerja. Stres Kerja yang berat serta Beban Kerja yang tinggi dapat menyebabkan perasaan kelebihan beban, kelelahan, dan ketidakpuasan yang signifikan, yang mempengaruhi keputusan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Menurut hasilnya studi tentang dampak Beban Kerja dan Stres Kerja pada *Turnover Intention* di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur dengan melibatkan 50 responden, kesimpulannya adalah:

- 1) Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sejumlah 2,803 serta t tabel sejumlah 2,013, hingga t hitung $>$ t tabel ($2,803 > 2,013$), serta skor signifikansinya sejumlah 0,007 yang $<$ 0,05 ($0,007 < 0,05$), memperlihatkan bahwasanya variabel Beban Kerja berdampak pada Turnover Intention di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur. Mengindikasikan bahwasanya Beban Kerja memberikan dampak besar pada *turnover intention*. di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur. Maka, bisa diambil kesimpulan bahwa peningkatan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai cenderung meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Maka, vital untuk manajemen guna memperhatikan dan mengatur beban kerja pegawai secara positif guna mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi pegawai di organisasi ini.
- 2) Menurut hasilnya, uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 12,630 dan t tabel sebesar 2,013, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($12,630 > 2,013$) dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pegawai secara signifikan meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor penyebab stres kerja guna mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi pegawai di organisasi ini.
- 3) Menurut hasilnya, uji hipotesis memperlihatkan nilai F hitung yakni sejumlah 94,862 $>$ f tabel 3,20 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama mempengaruhi *Turnover Intention* pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur. Dengan kata lain, beban kerja dan stres kerja secara signifikan memengaruhi niat pegawai untuk

meninggalkan organisasi. Temuan ini menunjukkan pentingnya manajemen untuk mempertimbangkan kedua faktor ini dalam strategi untuk *mengurangi turnover intention* dan meningkatkan kepuasan serta retensi pegawai.

Saran

- 1) Bagi Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur diharapkan untuk memperhatikan dan mengelola beban kerja serta stres kerja pegawai secara lebih efektif. Hal ini penting untuk mengurangi tingkat *turnover intention* di organisasi.
- 2) Bagi peneliti yang berminat melakukan studi serupa, peneliti disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian di masa depan dengan mempertimbangkan beberapa hal berikut:
 - a. Perluasan Variabel Penelitian: Pertimbangkan untuk meneliti variabel lain yang mungkin memengaruhi *turnover intention*, seperti kepemimpinan, keamanan kerja, dan lingkungan kerja.
 - b. Desain Penelitian: Pertimbangkan untuk menggunakan desain penelitian yang lebih variatif, seperti metode kualitatif atau desain longitudinal, untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang berbagai faktor yang memengaruhi beban kerja dan stres kerja.
 - c. Sampling yang Lebih Luas: Perluas sampel penelitian ke berbagai organisasi atau lokasi untuk meningkatkan generalisasi temuan.
 - d. Evaluasi dan Implementasi: Evaluasi kepuasan pegawai terhadap kebijakan yang diterapkan dan pastikan bahwa hasil penelitian diterjemahkan ke dalam rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan di lapangan.

Diharapkan saran-saran ini dapat memberikan kontribusi positif untuk pengelolaan stres kerja serta beban kerja, serta meningkatkan retensi pegawai pada organisasi dan memberikan panduan berharga bagi penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Agus Setiadi, B., & Afsdy Saksono, R. (2022). Pengendalian turnover intention pada pegawai Kementerian X. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 2022(3), 351–364.
- Ansori, M., Brämswig, K., Ploner, F., Martel, A., Bauernhofer, T., Hilbe, W., Kühr, T., Leitgeb, C., Mlineritsch, B., Petzer, A., Seebacher, V., Stöger, H., Girschikofsky, M., Hochreiner, G., Ressler, S., Romeder, F., Wöll, E., Brodowicz, T., ... Baker, D. (2022). No science, 7(1), 1–8.
- Ende, S., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., Bayudhigantara, E. M., Johannes, R., Marry, F., Priyono, H., & Pranyoto, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Eureka Media Aksara. Anggota Ikapi Jawa Tengah.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. *Distribusi: Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gulick, L. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Hayati, R. (2023). Pengertian sampel, ciri, dan cara membuatnya. *Penelitianilmiah.com*. <https://penelitianilmiah.com/sampel/>
- Hayes, A. (2024). Uji-T: Apa itu beberapa rumus dan kapan menggunakannya. *Investopedia*. <https://www.investopedia.com/terms/t/t-test.asp>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Media Utama.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel statistik yang benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kanade, A. V. (2023). Apa itu analisis deskriptif? Pengertian, proses, dan contohnya. *Spiceworks*. <https://www.spiceworks.com/tech/data-management/articles/what-is-descriptive-analytics/>
- Kosmos, P. (2023). Cara memilih teknik analisis data yang tepat dan benar. *Telkom University*. <https://dac.telkomuniversity.ac.id/cara-memilihan-teknik-analisis-data-yang-tepat-dan-benar>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Kustinah, S. (2022). Turnover intention, komitmen profesi, dan kualitas audit. *Star*, 11(3), 18. <https://doi.org/10.55916/jsar.v11i3.59>

- Muhammad, A. P. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel intervening (Studi kasus pada pegawai kantor pelayanan pajak pratama Karawang). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Jakarta. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Pengertian turnover: Penyebab, jenis, dan cara menghitungnya. (2022). *Populix*. <https://info.populix.co/articles/pengertian-turnover-penyebab-jenis-dan-cara-menghitungnya>
- Riadi, M. (2020). Populasi dan sampel penelitian (Pengertian, proses, teknik pengambilan, dan rumus). *Kajianpustaka*. <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/populasi-dan-sampel-penelitian.html#:~:text=Populasi> adalah keseluruhan%2C totalitas atau generalisasi dari satuan%2C,informasi%20(data)%20penelitian yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Tineges, R. (2022). Teknik analisis data: Pengertian dan manfaat analisis regresi. *DQLab*. <https://dqlab.id/teknik-analisis-data-pengertian-dan-manfaat-analisis-regresi#:~:text=Analisis%20regresi%20merupakan%20suatu%20metode,sederhana%20dan%20regresi%20linear%20berganda>.
- Uswatun Chasanah, & Lidia Maulida. (2022). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 30–41. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.26>
- Yuliyanto, A. D. (2022). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Jasindo Raya. *01*, 1–23.