



Dampak Stres Kerja dan Beban Kerja pada *Turnover Intention* di Bank Nagari Sumatera Barat

Liza Laroza^{1*}, Lidya Martha², Febsri Susanti³, Riri Mayliza⁴, Sumiati Sumiati⁵

¹⁻⁵ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang, Indonesia

Email : lizalaroza328@gmail.com^{1}, lidyam83@gmail.com², febsrisusanti@akbpstie.ac.id³,
ririmayliza@akbpstie.ac.id⁴, sumiati@akbpstie.ac.id⁵*

Abstract, The purpose of this study was to examine the effect of work stress and workload on employee turnover intention at PT. Bank Nagari West Sumatra. This study uses a quantitative method with a survey research type, the sample calculation in this a sample size of 95 employees at PT. Bank Nagari West Sumatra. The data collection method used a questionnaire, the analysis tool with multiple linear regression. The results of the study concluded that partially work stress has a positive and significant effect on employee turnover intention at Bank Nagari West Sumatra. While workload does not have a significant effect on employee turnover intention at Bank Nagari West Sumatra.

Keywords: Workload, Work Stress, Turnover Intention

Abstrak, Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bank Nagari Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian ini kuantitatif, perhitungan sampel di dalam penelitian ini diperoleh berjumlah sebanyak 95 karyawan pada PT. Bank Nagari Sumatera Barat. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, alat analisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Bank Nagari Sumatera Barat. Sedangkan beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Bank Nagari Sumatera Barat.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Demi merealisasikan sebuah target pada perusahaan secara optimal, perusahaan perlu secara aktif menjaga, mengelola, dan mempertahankan tenaga kerja yang dimilikinya sebagai aset strategis yang tak tergantikan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan dengan kompetensi tinggi tidak merasa diabaikan, Akibatnya, mereka sepenuhnya kehilangan minat atau dorongan untuk meninggalkan atau beralih ke lingkungan kerja yang berbeda (*turnover intention*). Di dalam suatu organisasi, individu yang berperan sebagai tenaga kerja merupakan elemen paling krusial dan tak tergantikan, karena peran mereka sangat menentukan keberhasilan perusahaan (Riani & Putra, 2017).

Salah satu aset terpenting perusahaan dan komponen kunci manajemen adalah Tenaga kerjanya. Tenaga kerja dalam sebuah perusahaan adalah pilar fundamental yang menentukan tercapainya performa unggul dan berdaya saing tinggi; dengan kata lain, jika sebuah

perusahaan kekurangan sumber daya ini, Perusahaan itu akan terpuruk jauh di belakang pesaingnya yang didukung oleh tenaga kerja unggul dan berkualitas tinggi.

Masalah tingginya keinginan pergantian staf telah menjadi kekhawatiran yang signifikan bagi banyak bisnis saat ini. Kualitas dan kemampuan penggantian personel yang keluar dipengaruhi secara negatif oleh niat berpindah karyawan, sehingga membutuhkan alokasi anggaran dan durasi yang lebih besar dalam proses perekrutan personel tambahan (Kurniawati, 2019).

Tabel 1 Data Turnover Intention Karyawan Bank Nagari Sumatera Barat

Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan	Turnover Intention
2020	28	53	264	14,39%
2021	17	1	248	6,85%
2022	26	23	245	10,61%
2023	24	36	250	12,2%

Sumber: Data Karyawan Bank Nagari Sumatera Barat 2024

Tabel 1.1 yang telah disajikan sebelumnya mengilustrasikan dinamika jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh PT Bank Nagari Sumatera Barat dalam rentang empat tahun terakhir, yaitu dari 2020 hingga 2023, serta mendokumentasikan besarnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Pada tahun 2020, tingkat *turnover intention* mencapai 14,31%. Angka ini menurun menjadi 6,85% pada tahun 2021, namun kembali meningkat menjadi 10,61% pada tahun 2022. Selanjutnya, pada tahun 2023, terjadi penurunan lagi menjadi 12,2%.

Keinginan seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya di suatu perusahaan, membuka peluang bagi individu lain untuk mengisi posisinya, dikenal sebagai *turnover intention*. *Turnover intention* ialah dorongan internal seorang karyawan untuk mengakhiri keterikatannya dengan tempat kerja dan mencari peluang di luar perusahaan. Salah satu manifestasi dari turnover intention adalah aspirasi untuk beralih dari suatu perusahaan menuju perusahaan yang lainnya, meskipun keinginan tersebut belum diwujudkan menjadi tindakan nyata (Susilo & Satrya, 2019).

Stres kerja adalah tekanan emosional atau ketegangan yang muncul ketika seseorang menghadapi tuntutan dan tantangan yang signifikan dalam pekerjaannya. Kondisi ini dapat memengaruhi emosi, pikiran, serta kesehatan fisik individu. Stres menyebabkan

ketidakseimbangan antara tubuh dan pikiran, yang berdampak pada kondisi mental dan kesehatan secara keseluruhan (Fitriantini, Agusdin & Nurmayanti, 2019).

Tingkat stres pekerjaan memiliki dampak yang kuat dan signifikan terhadap keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Keadaan ini menunjukkan bahwa semakin berat tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam tugas mereka, semakin kuat pula dorongan mereka untuk meninggalkan organisasi (Dewi & Sriathi, 2019). Temuan Hidayati & Rizalti (2021), ada kaitan yang signifikan antara tekanan pekerjaan dan niat untuk pindah, di mana semakin meningkatnya stres pekerjaan, semakin besar pula dorongan untuk mencari pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2017), (Deswarta, Masnur and Adil Mardiansah, 2021), (Hidayati and Rizalti, 2021). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₁: Diduga Stres Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention

Kapasitas tubuh untuk melakukan pekerjaan disebut beban kerja. Setiap pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan harus selaras dengan kapasitas fisik serta mental mereka (Hamizar, 2020). Beban kerja fisik mungkin mencakup tugas-tugas berat termasuk mendorong, mengangkat, dan merawat orang lain. Sementara itu, beban kerja psikologis seseorang dapat berupa tingkat kemahiran dan produktivitasnya dibandingkan dengan orang lain (Muhammad, 2021).

Beban kerja ialah sekumpulan kewajiban yang mesti dituntaskan dalam rentang durasi yang telah ditetapkan. Karyawan yang dibebani tanggung jawab berlebih berisiko mengalami tekanan dalam upaya menyesuaikan diri dengan ekspektasi institusi, sehingga akan membuat mereka gelisah dan bingung jika tidak mampu melakukannya (Rochman & Ichsan, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwati, Salim and Hamzah, 2020), (Bogar *et al.*, 2021), (Gayatri and Muttaqiyathun, 2020). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₂ : Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan termasuk dalam penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini yang merupakan objeknya yaitu PT Bank nagari cabang utama Sumatera barat. Penelitian ini menganalisis pengaruh stres kerja (X1), beban kerja (X2), terhadap *turnover intention* (Y). Penelitian ini melibatkan 95 responden

Untuk mengumpulkan Informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer, yaitu data atau informasi yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari objek yang diteliti (Sugiyono, 2017). Kuesioner langsung diberikan kepada para karyawan pt bank nagari cabang utama sumatera barat atau wawancara secara langsung yang dilakukan dilokasi objek yang di teliti.

Uji Validitas Guna memastikan suatu skala dapat mengukur gagasan sasaran maka dilakukan uji validitas. Apabila sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner dapat diungkapkan melalui pernyataan kuesioner, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Dapat disimpulkan bahwa item tersebut menawarkan tingkat validitas yang sesuai jika nilai korelasinya lebih tinggi dari 0,3. Sebaliknya, skor korelasi di bawah 0,3 menunjukkan tingkat aktivitas penjualan yang relatif rendah.

Uji Reliabilitas Reliabilitas merujuk pada sejauh mana hasil percobaan yang menggunakan objek yang sama dapat menghasilkan data yang konsisten atau identik. Nilai Alpha menunjukkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha; Jika nilai Alpha melebihi angka tabel, yaitu 0,7, maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Analisis deskriptif Mencari distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarluaskan merupakan tujuan analisis deskriptif. Rumus berikut dapat digunakan untuk menentukan hasil kuesioner:

Analisis deskriptif Mencari distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarluaskan merupakan tujuan analisis deskriptif. Rumus berikut dapat digunakan untuk menentukan hasil kuesioner:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100$$

Keterangan:

- TCR = Tingkat Capaian Responden
Rs =Rata-rata skor jawaban responden (rerata)
n = Nilai skor jawaban

Uji Normalitas Tujuan pengujian secara normalitas merujuk guna menilai apakah variabel residu atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria distribusi data dikatakan normal jika $\text{sig} > 5\%$; sebaliknya jika $\text{sig} < 5\%$ maka distribusi data tidak normal.

Uji Multikolonieritas Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mendeteksi apakah terdapat satu atau lebih variabel independen yang saling berkorelasi dalam model regresi. Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10,00 dan nilai tolerance lebih dari 0,10, maka tidak terdapat multikolonieritas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas merupakan teknik dalam analisis regresi yang berfungsi untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians dari kesalahan atau residual pada model regresi. Ketidaksamaan ini dapat menyebabkan hasil estimasi menjadi tidak efisien dan tidak valid untuk inferensi statistik. Heteroskedastisitas terjadi ketika varian residual berubah seiring dengan perubahan nilai variabel independen. Pengambilan keputusan dalam uji ini berlandaskan pada asumsi bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $\geq 0,05$, sementara masalah heteroskedastisitas ada jika nilai signifikansinya $< 0,05$ (Sumarni, 2021).

Regresi linear berganda merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Model ini dirancang untuk meramalkan atau menguraikan bagaimana perubahan variabel bebas secara kolektif dapat memengaruhi variabel terikat. Hasilnya dinyatakan terkait bentuk persamaan linear

Uji Hipotesis Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017). Berikut adalah kriteria dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis: Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka hipotesis dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sampel adalah bagian dari total populasi yang dipilih secara khusus untuk diteliti. Jumlah sampel didapatkan dari seluruh pegawai keluar dari tahun 2020-2023 berjumlah 95 responden

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	31	32,6%
Perempuan	64	67,4%
Total	95	100%

Sumber: Data SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 95 mantan pegawai Bank Nagari Sumatera Barat, terungkap bahwa 31 responden (32,6%) berjenis kelamin laki-laki, sementara mayoritas, yakni 64 responden (67,4%), berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-25	54	56.8%
26-30	12	12.6%
31-35	11	11.6%
36-40	11	11.6%
>40	7	7.4%
Total	95	100%

Sumber: Data SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel, hasil penyebaran kuesioner kepada 95 mantan pegawai Bank Nagari Sumatera Barat menunjukkan bahwa kelompok usia yang mendominasi adalah 21-25 tahun, dengan jumlah sebanyak 54 responden atau setara dengan 56,8% dari total responden.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	28	29.5%
Diploma	12	12.6%
S1	47	49.5%
S2	8	8.4%
Total	95	100%

Sumber: Data SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan data dalam tabel, hasil penyebaran kuesioner terhadap 95 mantan pegawai Bank Nagari Sumatera Barat menunjukkan bahwa mayoritas responden, yakni 28 orang (29,5%), memiliki tingkat pendidikan terakhir S1

Uji Validitas Pengujian secara validitas dilaksanakan guna memastikan skala dapat mengukur gagasan sasaran. Apabila sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner dapat diungkapkan melalui pernyataan kuesioner, Dengan demikian, angket tersebut dinyatakan memiliki keabsahan yang dapat diterima. Apabila koefisien korelasi melebihi ambang 0,3, maka data dianggap memiliki keabsahan yang memadai. Sebaliknya, jika angka korelasi tidak mencapai batas tersebut, maka data dinyatakan tidak memenuhi standar validitas.

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Rule Of Thumb (Standar)	Keterangan
Y1	0,690	0,3	Valid
Y2	0,559	0,3	Valid
Y3	0,625	0,3	Valid
Y4	0,647	0,3	Valid
Y5	0,662	0,3	Valid
Y6	0,693	0,3	Valid
Y7	0,672	0,3	Valid
Y8	0,727	0,3	Valid

Sumber: Data SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan tabel yang telah disajikan, seluruh butir pernyataan terbukti sah, ditandai dengan nilai Korelasi Pearson yang melebihi ambang batas 0,3. Oleh karena itu, ungkapan tersebut dapat dimanfaatkan sebagai dasar uji pada tahap selanjutnya.

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Rule Of Thumb (Standar)	Keterangan
X1.1	0,522	0,3	Valid
X1.2	0,628	0,3	Valid
X1.3	0,570	0,3	Valid
X1.4	0,476	0,3	Valid
X1.5	0,647	0,3	Valid
X1.6	0,663	0,3	Valid
X1.7	0,596	0,3	Valid
X1.8	0,544	0,3	Valid

Sumber: Data SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan data dalam tabel, seluruh butir pernyataan terbukti sahih karena memiliki nilai Korelasi Pearson yang melampaui ambang batas 0,3. Oleh karena itu, pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai landasan dalam proses verifikasi tahap selanjutnya.

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X₂)

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Rule Of Thumb (Standar)	Keterangan
X2.1	0,460	0,3	Valid
X2.2	0,548	0,3	Valid
X2.3	0,459	0,3	Valid
X2.4	0,519	0,3	Valid
X2.5	0,579	0,3	Valid
X2.6	0,496	0,3	Valid
X2.7	0,504	0,3	Valid
X2.8	0,608	0,3	Valid
X2.9	0,551	0,3	Valid
X2.10	0,528	0,3	Valid
X2.11	0,403	0,3	Valid
X2.12	0,426	0,3	Valid

Sumber: Data SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan data yang tersaji dalam tabel, seluruh butir pernyataan menunjukkan keabsahan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Korelasi Pearson yang melampaui ambang batas 0,3. Oleh karena itu, ungkapan tersebut dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi dalam tahap pengujian selanjutnya.

Uji reliabilitas Tingkat kesamaan data yang diperoleh dari uji coba berulang terhadap subjek yang serupa dikenal sebagai konsistensi pengukuran Reliabilitas. Untuk menilai sejauh mana konsistensi internal suatu instrumen penelitian, digunakan parameter cronbach's alpha dengan ambang batas minimal sebesar 0,6 sebagai standar keandalan. Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka data tersebut dikatakan reliabel, Namun, apabila nilai Cronbach's Alpha berada di bawah 0,6, maka data tersebut dianggap tidak memiliki konsistensi internal yang memadai.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule Of Thumb (Standar)	Keterangan
Turnover intention (Y)	0,814	0,6	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule Of Thumb (Standar)	Keterangan
Stress kerja (X1)	0,715	0,6	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,737	0,6	Reliabel

Sumber: Data SPSS 23 (Data di olah pada tahun 2025)

Merujuk pada hasil analisis data yang tersaji dalam tabel sebelumnya, dapat diinterpretasikan bahwa koefisien cronbach's alpha untuk variabel niat berpindah kerja, tekanan dalam pekerjaan, serta intensitas beban kerja menunjukkan nilai yang melebihi ambang batas 0,6. Dengan demikian, dapat ditetapkan bahwa tanggapan yang disampaikan oleh para responden menunjukkan tingkat konsistensi yang dapat dipercaya.

Analisis Deskriptif Tingkat Capaian Responden(TCR)

Tabel 9 Klasifikasi TCR

No	Presentasi Pencapaian	Kriteria
1	81%-100%	Sangat baik
2	61%-80%	Baik
3	41%-60%	Cukup
4	21%-40%	Kurang baik
5	< 20%	Tidak baik

Tabel 10 Hasil Uji Deskriptif TCR Turnover Intention (Y)

Item Pernyataan	Skala					Rata- rata	TCR	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS			
Y1	0	2	3	38	52	4,47	89,47	Sangat Baik
Y2	0	0	5	49	41	4,38	87,58	Sangat Baik
Y3	1	0	2	41	51	4,48	89,68	Sangat Baik
Y4	0	1	1	45	48	4,47	89,47	Sangat Baik
Y5	0	0	4	43	48	4,46	89,26	Sangat Baik
Y6	0	0	3	41	51	4,51	90,11	Sangat Baik
Y7	0	1	5	41	48	4,43	88,63	Sangat Baik
Y8	1	2	1	49	42	4,36	87,16	Sangat Baik
Rata-rata					4,45	88,92	Sangat Baik	

Sumber: Data SPSS 23 (Data di olah pada tahun 2025)

Berdasarkan data dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa nilai rerata tanggapan responden terhadap variabel Turnover Intention (Y) mencapai 4,45, dengan tingkat pencapaian responden (TCR) yang berada pada angka 88,92%. Dengan demikian disimpulkan bahwa *Turnover intention* pada bank nagari sumatera barat kategori Sangat Baik.

Tabel 11 Hasil Uji Deskriptif TCR Stress Kerja (X1)

Item Pernyataan	Skala					Rata- rata	TCR	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS			
X1.1	0	0	1	41	47	4,23	84,63	Sangat Baik
X1.2	0	1	2	45	47	4,45	89,05	Sangat Baik
X1.3	0	0	3	42	50	4,49	89,89	Sangat Baik
X1.4	0	0	3	48	44	4,43	88,63	Sangat Baik
X1.5	0	0	5	42	48	4,45	89,05	Sangat Baik
X1.6	0	0	2	52	41	4,41	88,21	Sangat Baik
X1.7	0	2	1	55	37	4,34	86,74	Sangat Baik
X1.8	1	0	7	43	44	4,36	87,16	Sangat Baik
Rata-rata					4,40	87,92	Sangat Baik	

Sumber: Data SPSS 23 (Data di olah pada tahun 2025)

Berdasarkan data yang tersaji dalam tabel, diketahui bahwa rerata skor tanggapan responden terhadap variabel tekanan dalam pekerjaan (X1) mencapai 4,40, dengan persentase tingkat pencapaian responden (TCR) sebesar 87,92%. Dengan demikian disimpulkan bahwa stres kerja pada bank nagari sumatera barat kategori Sangat Baik.

Tabel 12 Hasil Uji Deskriptif TCR Beban Kerja (X2)

Item Pernyataan	Skala					Rata- rata	TCR	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS			
X2.1	0	0	8	52	35	4,28	85,68	Sangat Baik
X2.2	2	1	4	50	38	4,27	85,47	Sangat Baik
X2.3	0	0	4	42	49	4,27	89,47	Sangat Baik
X2.4	0	0	6	43	46	4,42	88,42	Sangat Baik
X2.5	0	1	4	56	34	4,29	85,89	Sangat Baik
X2.6	0	0	2	53	40	4,40	88,00	Sangat Baik
X2.7	0	0	4	44	47	4,45	89,05	Sangat Baik
X2.8	3	0	4	53	35	4,23	84,63	Sangat Baik
X2.9	0	0	7	49	39	4,34	86,74	Sangat Baik

Item Pernyataan	Skala					Rata-rata	TCR	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS			
X2.10	0	1	3	45	46	4,43	88,63	Sangat Baik
X2.11	0	0	5	37	53	4,51	90,11	Sangat Baik
X2.12	0	0	0	44	51	4,54	90,74	Sangat Baik
Rata-rata					4,39	87,74	Sangat Baik	

Sumber: Data SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan data yang tersaji dalam tabel, diperoleh informasi bahwa nilai rerata tanggapan peserta survei terhadap aspek beban kerja (X2) mencapai 4,39, sementara persentase tingkat ketercapaian responden (TCR) tercatat sebesar 87,74%. Dengan demikian disimpulkan bahwa beban kerja pada bank nagari sumatera barat kategori sangat baik

Uji Normalitas

Tabel 13 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Ket
0,159	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2025)

Merujuk pada tabel yang telah disajikan, hasil analisis memperlihatkan bahwa distribusi data bersifat normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang melebihi ambang batas 0,05. Oleh karena itu, proses pengolahan data dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Tolerance	Statistics VIF	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,892	1,121	Tidak terdapat gejala multikolinearitas
Beban kerja (X2)	0,892	1,121	Tidak terdapat gejala multikolinearitas

Sumber: Data SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2025)

Merujuk pada data dalam tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa angka toleransi untuk variabel tekanan kerja serta intensitas beban kerja melebihi ambang batas 0,1 (toleransi $> 0,10$), sementara nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah angka 10. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Ket
Stres kerja (X1)	0,183	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban kerja (X2)	0,720	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2025)

Merujuk pada tabel sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa signifikansi dari variabel tekanan kerja serta intensitas tugas melebihi ambang batas 0,05. Dengan demikian, dapat ditetapkan bahwa kedua variabel bebas tidak menunjukkan adanya ketidakhomogenan varians.

Analisis linear berganda

Tabel 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Konstanta Dan Variabel Independen	Koefisien Regresi	Sig.
<i>Turnover intention (Y)</i>	Konstanta (a)	14,903	0,005
	Stres kerja (X1)	0,393	0,002
	Beban kerja (X2)	0,128	0,149

Sumber: Data SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,903 + 0,393 X_1 + 0,128 X_2 + e$$

Persamaan regresi yang telah disajikan menggambarkan keterkaitan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Berdasarkan persamaan tersebut, dapat ditarik inferensi sebagai berikut:

Apabila variabel stres kerja serta beban kerja dianggap tidak memiliki pengaruh sama sekali atau bernilai nol, maka tingkat *Turnover Intention* (Y) masih tetap bertahan pada angka 14,903, sebagaimana ditunjukkan oleh besarnya konstanta tersebut.

Koefisien regresi stres kerja adalah 0,393 ini berarti jika terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi beban kerja adalah 0 maka *turnover intention* akan meningkat 0,393 satuan

Koefisien regresi beban kerja adalah 0,128 ini berarti jika terjadi peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi stres kerja adalah 0 maka *turnover intention* akan meningkat 0,128 satuan

Uji T

Tabel 17 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Independen	T-tabel	T-hitung	Sig	Kesimpulan
Stres kerja (X1)	1,98609	3,212	0,002	H1 diterima
Beban kerja (X2)	1,98609	1,455	0,149	H2 ditolak

Sumber: Data SPSS 23 (Data di olah pada tahun 2025)

Berdasarkan data yang tersaji dalam tabel, terlihat bahwa tekanan dalam lingkungan kerja memiliki konsekuensi terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,212 yang melampaui t_{tabel} sebesar 1,98609, serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (yaitu 0,002). Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima, yang menandakan bahwa tekanan kerja secara individual memiliki dampak yang nyata dan positif terhadap niat karyawan untuk berpindah ke tempat kerja lain.

Berdasarkan informasi dalam tabel, pengaruh beban kerja terhadap turnover intention menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,455 lebih kecil dari t_{tabel} 1,98609, serta nilai signifikansi 0,149 yang melebihi batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan tidak diterima, yang mengindikasikan bahwa secara parsial beban kerja tidak memberikan pengaruh positif maupun signifikan terhadap turnover intention.

Pembahasan

Pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diperoleh bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana nilai t_{hitung} $3,212 < t_{tabel}$ 1,98609 dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Maka dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) di terima. Hal ini terjadi jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, karyawan akan lebih cenderung ingin meninggalkan pekerjaannya demi mencari lingkungan yang lebih sehat secara mental dan emosional. Oleh karena itu, perusahaan perlu mencari cara untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2017), (Deswarta, Masnur and Adil Mardiansah, 2021), (Hidayati and Rizalni, 2021). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Pada *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diperoleh bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana nilai t_{hitung} $1,455 < t_{tabel}$ $1,98609$ dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,149 < 0,05$). Maka dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan mengalami beban kerja yang tinggi, mereka tidak hanya memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Faktor lain seperti kompensasi yang kompetitif, lingkungan kerja yang mendukung, peluang pengembangan karier, serta sistem kerja yang efektif dapat menjadi alasan utama karyawan tetap bertahan. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi dapat ditoleransi oleh karyawan jika perusahaan mampu menyediakan faktor pendukung yang membuat mereka merasa dihargai dan memiliki prospek yang baik dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwati, Salim and Hamzah, 2020), (Bogar *et al.*, 2021), (Gayatri and Muttaqiyathun, 2020). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang dianalisis menggunakan SPSS, dampak stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention di Bank Nagari Sumatera Barat mengarah pada kesimpulan bahwa :

Hasil analisis terhadap hipotesis pertama (H1) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di Bank Nagari Sumatera Barat. Karena t_{hitung} melampaui t_{tabel} serta signifikansi berada di bawah Alpha, dapat diartikan bahwa hipotesis alternatif memperoleh bahwa H1 diterima.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan maupun kecenderungan positif terhadap turnover intention di Bank Nagari Sumatra Barat. Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dibandingkan t_{tabel} serta tingkat signifikansi melebihi Alpha, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Bank Nagari Sumatera Barat sebaiknya menerapkan strategi pengelolaan stres kerja yang lebih efektif, seperti program kesejahteraan karyawan, konseling psikologis, serta pelatihan manajemen stres. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan

mendukung, termasuk dengan memberikan fleksibilitas kerja, meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, serta memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan.

Walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, tetapi perlu dilakukan evaluasi berkala agar tidak menimbulkan stres kerja yang berlebihan. Saran-saran ini diharapkan dapat membantu bank dalam mengurangi tingkat turnover dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Cara untuk mengurangi *turnover intention* ini harus menjadi tujuan utama agar perusahaan tetap berjalan dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak variabel dalam penelitian selanjutnya yang dapat mempengaruhi turnover intention seperti sikap pemimpin, usia, masa kerja dan pendidikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan *turnover intention*. Selain itu juga dapat memperluas objek penelitian dan diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat memberikan peningkatan terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. P. (2022). *Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh stress kerja (Studi kasus pada PT Indomarco Prismatama Kota Magelang)* (Tesis, Universitas Muhammadiyah Magelang). <http://eprintslib.ummg.ac.id/3822/>
- Bogar, R., Pongantung, S., & Sangian, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Deswarta, D., Masnur, & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- 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>

- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada BPS Maluku. *Journal of Islamic Economic and Business (JIEB)*, 2(1), 52–63.
- Hidayati, H., & Rizaliti, M. K. (2021). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Khasanah, F. N. (2021). *Terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening (Studi empiris pada PT Juara Bike Tangerang)* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang].
- Kurniawati, A. (2019). *Lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Norgantara Prima Perkasa Semarang* (Skripsi).
- Masita, I. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (Studi kasus pada karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- Muhammad, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention. *Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Pamungkas, K. C. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dimediasi job embeddedness dan komitmen organisasional pada CV Filo Company, Klaten. *Journal of Economic Perspectives*, 2(1), 1–4.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of compensation, work motivation and workload on employee turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381.
- Ramadhani, R., Dedy, M., Indah, M., & Khairunisa, D. (2023). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Literatur review). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 102–114. <https://doi.org/XX..XXXXX/JMEB>
- Ramadhanti, S. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Disperumkimtan Kota Surakarta. *Journal of Student Research (JSR)*, 1(5), 372–384.
- Riani, T. L. N., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *Manajemen*, 6(11), 5970–5998.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Rismayanti, R. D., Musadieq, M. A., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan

(Studi pada karyawan tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2581/2975>

Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>

Sofia, P., Astuti, M. D., & Sudiarta, G. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646–3673.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis* (3rd ed., S. Y. Suryandari, Ed.). Alfabeta.

Sumarni, D. (2021). *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang)* [Skripsi].

Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh beban kerja melalui burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>

Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>

Ummah, M. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan UD. Hasby Mlarak Ponorogo. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.