MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH KEPUASAN KERJASTRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA (INDOMARET) AREA KAWASAN MEGAMAS MANADO

Roland Josua Yohanis Palungan[1], Christoffel Kojo[2], Yantje Uhing[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia
rolandpalungan03@gmail.com, christoffelkojoooo@gmail.com, yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effects of job satisfaction, work stress, and workload on turnover intention among employees of PT Indomarco Prismatama (Indomaret) in the Megamas Area of Manado. This study employs a quantitative approach with a sample size of 91 respondents. Data were collected through a questionnaire and analyzed using multiple linear regression, supported by validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination test. The results indicate that job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Conversely, job stress and workload have a positive and significant effect on turnover intention. Collectively, job satisfaction, job stress, and workload have a significant effect on turnover intention among employees of PT Indomarco Prismatama (Indomaret) in the Megamas Area of Manado. This study concludes that increasing job satisfaction and effectively managing work-related stress and workload can serve as corporate strategies to reduce turnover intention and improve employee retention.

Keywords: Job Satisfaction, Work-Related Stress, Workload, Turnover Intention.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap niat untuk pindah kerja di kalangan karyawan PT Indomarco Prismatama (Indomaret) di Kawasan Megamas, Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 91 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk pindah kerja. Sebaliknya, stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk pindah kerja. Secara keseluruhan, kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk pindah kerja di kalangan karyawan PT Indomarco Prismatama (Indomaret) di Kawasan Megamas, Manado. Penelitian ini menyimpulkan bahwa

Article history
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

meningkatkan kepuasan kerja serta mengelola stres dan beban kerja secara efektif dapat menjadi strategi perusahaan untuk mengurangi niat untuk pindah kerja dan meningkatkan retensi karyawan.
Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Turnover Intention.

1. Pendahuluan

Pendahuluan: Sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam industri ritel modern, kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan merupakan salah satu tantangan utama akibat persaingan bisnis yang ketat. Salah satu masalah yang sering muncul adalah niat untuk pindah kerja—kecenderungan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan organisasi. Situasi ini dapat menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, gangguan pada operasional perusahaan, serta penurunan produktivitas organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa niat untuk pindah kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, stres terkait pekerjaan, dan beban kerja. Suandita dkk. (2025) serta Affriliea dan Asmadi (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap niat untuk pindah kerja, sedangkan stres terkait pekerjaan dan beban kerja memiliki pengaruh positif. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Retno dkk. (2023), Angely Cris Natalya dkk. (2025), Yuliya Pratiwi dkk. (2022), Clairine Mangumbahang dkk. (2023), dan Andreano Bawawa dkk. (2021), yang menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja dan beban kerja cenderung memperkuat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Namun, sebuah penelitian oleh Aldi Widi Wibowo dan Jeni Andriani (2025) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa beban kerja dan stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Temuan-temuan yang berbeda ini menunjukkan bahwa hubungan di antara variabel-variabel tersebut masih memerlukan pengujian lebih lanjut dalam konteks organisasi yang berbeda.

PT Indomarco Prismatama (Indomaret) di Kawasan Megamas, Manado, adalah perusahaan ritel yang menghadapi tuntutan operasional yang tinggi, seperti sistem kerja shift, target pelayanan, dan beban kerja yang dinamis. Kondisi-kondisi ini berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, stres terkait pekerjaan, dan beban kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan niat untuk pindah kerja. Hingga saat ini, penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks penelitian ini masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Indomarco Prismatama (Indomaret) di Kawasan Megamas, Manado. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan retensi karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Octaviani dan Pujianto (2024) menyatakan bahwa MSDM berfokus pada pengelolaan hubungan dan peran karyawan agar potensi mereka dapat dimanfaatkan secara optimal. Harahap (2021) menambahkan bahwa MSDM mencakup berbagai kegiatan, seperti perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan pemeliharaan hubungan kerja, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Kepuasan Kerja

Sukirman et al. (2023), kepuasan kerja mencerminkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang mendorong peningkatan motivasi dan loyalitas. Suryani (2022) juga menjelaskan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja adalah respons individu terhadap tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya untuk mengelolanya. Kasaga dan Athoillah (2025) menyatakan bahwa stres kerja timbul dari tekanan kerja yang tinggi, yang dapat memengaruhi keseimbangan antara produktivitas dan kesehatan mental.

Beban Kerja

Hermawan (2024) menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, pembagian kerja yang proporsional merupakan faktor kunci dalam menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Turnover Intention

Turnover Intention mengacu pada keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan suatu organisasi. Aditiya dan Pemanawati (2024) menyatakan bahwa Turrnover Intention merupakan indikator kunci dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan keberlanjutan organisasi.

Penelitian Terdahulu, Research Gap, dan Novelty

mnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam mengurangi niat untuk pindah kerja, sementara stres kerja dan beban kerja cenderung meningkatkannya (Bawawa et al., 2021; Pratiwi et al., 2022; Retno et al., 2023; Mangumbahang et al., 2023; Natalya et al., 2025; Suandita et al., 2025). Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di sektor dan wilayah yang berbeda sehingga tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi karyawan di Area Megamas Manado PT Indomarco Prismatama. Oleh karena itu, penelitian ini mengatasi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh simultan kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap niat untuk pindah kerja di industri ritel modern. Temuan-temuan ini diharapkan dapat memperkaya bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi landasan untuk mengembangkan strategi retensi karyawan yang lebih efektif.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap niat untuk pindah kerja di kalangan karyawan PT Indomarco Prismatama (Indomaret) di Kawasan Megamas, Manado. Populasi penelitian terdiri dari 91 karyawan, yang semuanya dimasukkan ke dalam sampel menggunakan metode sensus. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja, sedangkan variabel dependennya adalah niat untuk pindah kerja. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS melalui validasi instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik—termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas—dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi niat untuk pindah kerja.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil dan Pembahasan:

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,672	0,206	Valid	0,622	Reliabel
	X1.2	0,210	0,206	Valid		
	X1.3	0,685	0,206	Valid		
	X1.4	0,361	0,206	Valid		
	X1.5	0,617	0,206	Valid		
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,257	0,206	Valid	0,602	Reliabel
	X2.2	0,340	0,206	Valid		
	X2.3	0,359	0,206	Valid		
	X2.4	0,351	0,206	Valid		
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,416	0,206	Valid	0,629	Reliabel
	X3.2	0,307	0,206	Valid		
	X3.3	0,359	0,206	Valid		
	X3.4	0,473	0,206	Valid		
Turnover Intention (Y)	Y1.1	0,433	0,206	Valid	0,608	Reliabel
	Y1.2	0,306	0,206	Valid		
	Y1.3	0,473	0,206	Valid		
	Y1.4	0,360	0,206	Valid		

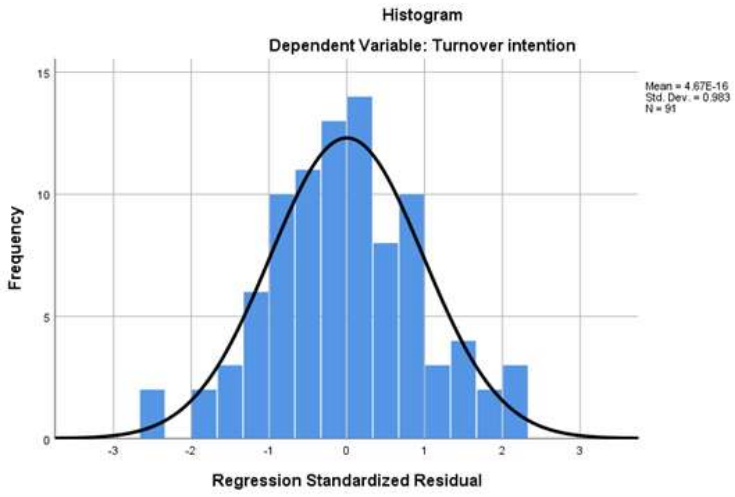
MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah responden sebanyak 91 orang diperoleh nilai r tabel sebesar 0,206. Seluruh item pada variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, dan Turnover Intention memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Dengan demikian seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,622, Stres Kerja sebesar 0,602, Beban Kerja sebesar 0,629, dan Turnover Intention sebesar 0,608. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga memenuhi kriteria reliabilitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

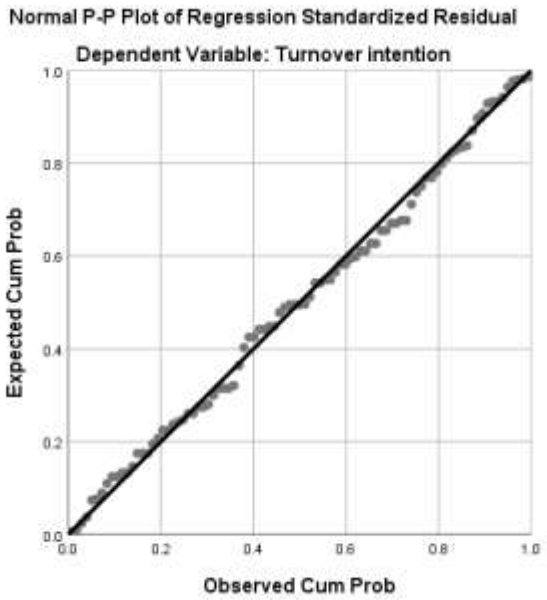
Gambar 1
Histogram Uji Normalitas



Berdasarkan histogram **Regression Standardized Residual** pada model regresi dengan variabel dependen **Turnover Intention**, terlihat bahwa distribusi residual membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) dan menyebar secara relatif simetris di sekitar nilai nol. Nilai rata-rata residual terstandarisasi sebesar **0,000** dengan standar deviasi **0,983** dan jumlah sampel **91** responden. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa residual cenderung berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa **asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi**.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Gambar 2
Uji Normalitas dengan P-P Plot



Gambar memperlihatkan bahwa tidak ada masalah dalam pengujian normalitas, karena setiap titik nilai observasi pada grafik mengikuti pola garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Untuk memastikan hasilnya lebih objektif, dilakukan juga pengujian lanjutan menggunakan analisis Kolmogorov-Smnirnov, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06498804
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.039
Test Statistic		.057
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.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap residual diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian data penelitian layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Uji Multikolineritas

Tabel 3
Uji Multikolineritas

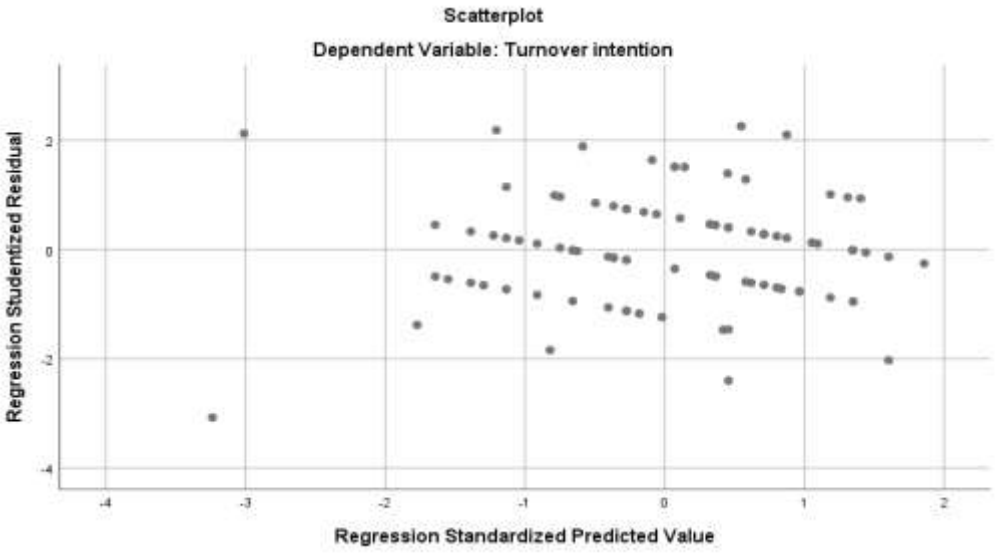
Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
kepuasan kerja	.853	1.172
Stres Kerja	.994	1.006
Beban Kerja	.854	1.171

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,853 dan VIF sebesar 1,172. Variabel Stres Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,994 dan VIF sebesar 1,006, sedangkan variabel Beban Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,854 dan VIF sebesar 1,171. Seluruh nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan seluruh nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas



MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Berdasarkan pengamatan terhadap scatterplot yang menunjukkan hubungan antara Nilai Prediksi Regresi yang Distandarisasi dan Residu yang Distanardisasi, tampak bahwa titik-titik residu belum menunjukkan distribusi yang sepenuhnya acak. Di beberapa area, masih terdapat kecenderungan terbentuknya pola-pola tertentu, yang ditandai dengan variasi rentang yang kadang menyempit dan kadang melebar. Kondisi ini mengindikasikan adanya dugaan heteroskedastisitas dalam model regresi. Namun, interpretasi berdasarkan diagram sebar bersifat visual dan oleh karena itu belum dapat dijadikan dasar yang kuat untuk menarik kesimpulan. Oleh karena itu, diperlukan pengujian lebih lanjut menggunakan Uji Glejser untuk memastikan secara statistik ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.780	1.176		-.663	.509
	kepuasan kerja	-.021	.053	-.045	-.404	.687
	Stres Kerja	-.024	.061	-.041	-.397	.692
	Beban Kerja	.177	.068	.290	2.605	.063

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,687, Stres Kerja sebesar 0,692, dan Beban Kerja sebesar 0,063. Semua nilai signifikansi tersebut berada di atas ambang batas signifikansi sebesar 0,05, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen tidak berpengaruh terhadap nilai residu absolut. Temuan ini menegaskan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa varians residu dapat dianggap relatif konstan pada setiap tingkat prediksi. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, dan model regresi dianggap layak digunakan sebagai dasar analisis dalam penelitian ini.

Tabel 5
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.009	1.977		5.062	.000
	kepuasan kerja	-.112	.094	-.153	-2.208	.046
	Stres Kerja	.364	.103	.343	3.524	.001
	Beban Kerja	.353	.132	.301	2.831	.004

Y=10,009+-0,112X1+0,364X2+0,353X3Y

Konstanta
Nilai konstan sebesar 10,009 menunjukkan bahwa nilai Niat Pindah Kerja diperkirakan sebesar 10,009 ketika variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja diasumsikan tetap tidak berubah atau konstan. Nilai ini mewakili kondisi awal variabel terikat sebelum dipengaruhi oleh

semua variabel bebas yang dianalisis. Dengan demikian, konstanta berfungsi sebagai titik acuan dalam perumusan persamaan regresi dan menjadi dasar untuk memperkirakan nilai Niat Pindah Kerja.

Kepuasan Kerja

Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja adalah -0,112, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada Kepuasan Kerja diperkirakan akan mengurangi nilai Niat Pindah Kerja sebesar 0,112 satuan, dengan asumsi semua variabel independen lainnya tetap konstan. Tanda negatif dari koefisien regresi menunjukkan adanya hubungan terbalik antara kedua variabel tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja cenderung diikuti oleh penurunan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Stres Kerja

Koefisien regresi sebesar 0,364 menunjukkan bahwa kenaikan satu unit pada Stres Kerja berkaitan dengan kenaikan 0,364 unit pada Niat Pindah Kerja, dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan. Koefisien positif menunjukkan adanya hubungan langsung antara kedua variabel tersebut; dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Dibandingkan dengan variabel independen lainnya, Stres Kerja memiliki koefisien terbesar, menjadikannya variabel dengan pengaruh paling dominan dalam model penelitian.

Beban Kerja

Koefisien regresi untuk Beban Kerja adalah 0,353, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada Beban Kerja akan meningkatkan Niat Pindah Kerja sebesar 0,353 unit, dengan asumsi semua variabel independen lainnya tetap konstan. Nilai koefisien positif menunjukkan adanya hubungan langsung antara Beban Kerja dan Niat Pindah Kerja. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dihadapi karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk berniat meninggalkan perusahaan; oleh karena itu, Beban Kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention.

Hasil Uji Hipotesis

Uji f-Secara Simultan

Tabel 6
Uji Anova

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.362	3	7.454	6.353	.001[b]
	Residual	102.078	87	1.173		
	Total	124.440	90			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Stres Kerja (X2), kepuasan kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 6,353 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja,

Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Dengan demikian hipotesis simultan diterima.

Uji t-Secara Parsial

Tabel 7
Uji t-Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.009	1.977		5.062	.000
	kepuasan kerja	-.112	.094	-.153	-2.208	.046
	Stres Kerja	.364	.103	.343	3.524	.001
	Beban Kerja	.353	.132	.301	2.831	.004

a. Dependent Variable: Turnover intention (Y)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention
Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar -2,208 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Koefisien regresi sebesar -0,112 menunjukkan hubungan negatif, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah turnover intention. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima sesuai hasil analisis statistik.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention
Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3,524 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Koefisien regresi sebesar 0,364 menunjukkan hubungan positif. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention
Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,831 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Koefisien regresi sebesar 0,353 menunjukkan hubungan positif. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula turnover intention yang dimiliki. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R^2)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.424[a]	.180	.151	1.08319	1.840

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Stres Kerja (X2) , kepuasan kerja (X1)
b. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,151. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja mampu menjelaskan variasi Turnover Intention sebesar 15,1%. Sedangkan sisanya sebesar 84,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen tergolong rendah.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Koefisien regresi menegaskan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Situasi di Indomaret di kawasan Megamas menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan terhadap gaji dan hubungan interpersonal merupakan pemicu utama meningkatnya niat untuk pindah kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Haris, et al. (2023), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti pekerjaan itu sendiri, kompensasi, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, peluang pengembangan karier, dan kondisi lingkungan kerja. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka kepuasan kerja akan meningkat dan karyawan akan menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila berbagai aspek tersebut belum terpenuhi secara optimal, maka kepuasan kerja akan menurun dan berpotensi meningkatkan turnover intention. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang telah dibahas pada Bab II. Penelitian Derrick (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan pembahasan secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk mengurangi niat pindah kerja di kalangan karyawan PT Indomarco Prismatama tidak hanya harus melibatkan peningkatan kompensasi, tetapi juga harus disertai dengan peningkatan kualitas pengawasan, penguatan hubungan interpersonal di antara karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta penyediaan peluang pengembangan karier yang jelas dan adil.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil analisi menunjukan bahwa Stres kerja terbukti menjadi variabel dengan pengaruh positif dan signifikan yang paling dominan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan psikologis dan kelelahan emosional yang dialami karyawan, semakin besar keinginan mereka untuk mengundurkan diri secara sukarela. Ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dan kapasitas individu menciptakan beban mental yang mendorong karyawan

untuk mencari lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung kesejahteraan mental mereka. Berdasarkan hasil deskripsi variabel dalam penelitian ini, ditemukan bahwa sebagian karyawan masih mengalami stres saat menjalankan tugasnya. Situasi ini berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, target kerja yang harus dipenuhi, tanggung jawab dalam hal pelayanan pelanggan, serta berbagai tugas operasional yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Situasi ini menunjukkan bahwa aktivitas kerja di lingkungan ritel modern memiliki sifat yang dinamis dan menuntut kesiapan fisik maupun mental dari setiap karyawan. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibahas dalam Bab II. Sebuah penelitian oleh Jessica Marcella dan Mei Le (2022) menjelaskan bahwa meningkatnya tekanan kerja menyebabkan meningkatnya keinginan di kalangan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil analisis telah terbukti bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Penumpukan tugas dalam satu shift dan tekanan tenggat waktu yang tidak realistis menyebabkan kelelahan fisik dan mental di kalangan karyawan. Di industri ritel, beban kerja yang berlebihan sering kali mengakibatkan stres berlebihan, yang, jika dibiarkan tanpa penanganan, dapat memicu keinginan kuat untuk mencari pekerjaan alternatif dengan distribusi beban kerja yang lebih seimbang. Berdasarkan hasil deskripsi variabel dalam penelitian ini, ditemukan bahwa sebagian karyawan masih mengalami beban kerja yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Situasi ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan belum sepenuhnya seimbang dengan kemampuan mereka atau waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibahas dalam Bab II. Penelitian Derrick (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi terhadap meningkatnya niat untuk pindah kerja karena karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan mereka. Kesesuaian temuan ini memperkuat gagasan bahwa beban kerja memainkan peran penting dalam menentukan keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan suatu organisasi.

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

Hasil analisis menunjukan bahwa hubugan antara kepuasan kerja yang rendah, tingkat stres yang tinggi, dan beban kerja yang berat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif di Area Megamas PT Indomarco Prismatama. Meskipun kepuasan kerja membantu mengurangi turnover intention, efeknya relatif lebih kecil dibandingkan dengan dampak merusak dari stres dan beban kerja. Oleh karena itu, strategi retensi karyawan sebaiknya berfokus pada pengelolaan stres terkait pekerjaan melalui pelatihan manajemen stres dan evaluasi distribusi beban kerja agar lebih selaras dengan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling terkait dalam memengaruhi niat untuk pindah kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menjadi sumber stres terkait pekerjaan, sementara stres terkait pekerjaan yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan kepuasan kerja. Ketika karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi dan pada saat yang sama merasa tidak puas dengan pekerjaannya, keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan pun meningkat. Sebaliknya, jika perusahaan mampu menumbuhkan kepuasan kerja yang tinggi serta mengelola stres dan beban kerja secara tepat,

kecenderungan niat untuk pindah kerja dapat dikurangi. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling berinteraksi dalam membentuk sikap karyawan terhadap organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap niat untuk pindah kerja di kalangan karyawan PT Indomarco Prismatama (Indomaret) di kawasan Megamas, Manado, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat untuk keluar. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja, terutama terkait pemenuhan kontrak psikologis dan hubungan timbal balik yang adil, dapat secara efektif mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi (gaji) dan kurangnya dukungan supervisi dari atasan merupakan faktor-faktor yang memicu peningkatan niat untuk keluar.

2. Stres kerja memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap niat untuk pindah kerja. Variabel ini ditemukan sebagai faktor paling dominan yang memengaruhi keputusan karyawan untuk mengundurkan diri. Tekanan psikologis yang tinggi dan kelelahan emosional yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu secara signifikan mendorong keinginan yang kuat untuk mencari lingkungan kerja yang lebih stabil

3. Beban kerja memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap niat untuk pindah kerja. Penumpukan tugas yang berlebihan dalam satu shift, ditambah dengan tekanan tenggat waktu yang tidak realistis, menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang signifikan. Ketidakseimbangan dalam beban kerja ini merupakan faktor penentu utama yang mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif dengan pembagian tugas yang lebih proporsional.

4. Kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk pindah kerja. Secara kolektif, ketiga variabel ini menjelaskan 15,1% variasi dalam niat karyawan untuk pindah, sementara 84,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi strategis untuk dipertimbangkan:

1. Manajemen PT Indomarco Prismatama (Indomaret) Perlu memprioritaskan Pengelolaan Stres dan Kesejahteraan Mental. Mengingat stres terkait pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan, manajemen disarankan untuk menerapkan program pengelolaan stres dan pelatihan rutin guna menjaga kesejahteraan psikologis karyawan. Berikutnya evaluasi distribusi beban kerja. Perusahaan perlu meninjau sistem penugasan tugas harian dan jadwal shift untuk memastikan keduanya lebih proporsional dengan sumber daya manusia yang tersedia, sehingga dapat meminimalkan kelelahan fisik dan mental. Berikutnya Optimasi sistem kompensasi dan pengawasan: Manajemen harus mengevaluasi struktur kompensasi agar lebih kompetitif dan

meningkatkan fungsi kepemimpinan dengan memberikan bimbingan dan dukungan yang lebih intensif kepada bawahan. Perusahaan juga perlu mendorong kerja sama tim yang lebih sehat untuk mengurangi konflik antarindividu, yang saat ini merupakan salah satu sumber utama ketidakpuasan kerja.

2. Penelitian selanjutnya sangat dianjurkan untuk melakukan eksplorasi teoretis yang lebih mendalam dengan memasukkan variabel tambahan seperti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja fisik. Selain itu, untuk meningkatkan generalisasi temuan, para peneliti di masa mendatang sebaiknya memperluas cakupan geografis penelitian di luar wilayah Megamas Manado atau melakukan studi komparatif dengan perusahaan ritel serupa guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan representatif mengenai dinamika industri

DAFTAR PUSTAKA

Aditiya, R., & Permanawati, Y. (2024). *Menelusuri pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention: Suatu kajian teoritis*. Dalam *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Negeri Semarang. https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.380

Affriliea, N., & Asmadi, I. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z di PT Indojaya Megafood. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2777

Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT SIG Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA, 9*(2). https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33750

Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., Sanjaya, R., Riesso, A. S., Batubara, N. A., Nurdiana, Suyanto, & Abdurrahim. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Tahta Media Group. https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/225

Hermawan, E. (2024). *Beban kerja*. CV Eureka Media Aksara. https://www.scribd.com/document/812678357/579795-buku-monograf-beban-kerja-fe178e75

Kasaga, M., & Athoillah. (2025). Stres kerja: Perspektif baru dalam dunia kerja modern. Dalam *Manajemen SDM Jilid 1* (hlm. 190–207). https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.310

Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pelangi Sulut. https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084

Natalya, A. C., Istiqomah, A. P., Ratnasih, D. A., Aprilia, A., Sari, S. N., & Mahesti, A. E. R. (2025). Pengaruh *job stress* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan retail Indomaret & Alfamart Solo Raya. https://doi.org/10.23917/determinasi.v3i3.494

Octaviani, A., & Pujiyanto, R. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Baru Press.

Pratiwi, Y. (2022). Pengaruh *work life balance*, stres kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. https://doi.org/10.24269/asset.v5i2.6181

Retno, R., Souisa, J., Utomo, R. S. T., & Miftanudin, A. (2023). Analisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (Studi pada PT Formosa Bag Indonesia). *Jurnal Dinamika Sosial Budaya, 24*(2), 773–784. https://doi.org/10.26623/jdsb.v24i2.9031

ISSN : 3025-9495

Suandita, I. K. E., Novarini, N. A., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh Badung. https://doi.org/10.36733/emas.v6i4.3828

Sukirman, Mardiana, & Sunarto. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Parama Ilmu.

Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation, 5*(1), 79–90. https://doi.org/10.17509/jithor.v5i1.46913

Wibowo, A. W., & Andriani, J. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan operasional PT Sumber Trijaya Lestari Area Kota Tangerang. https://doi.org/10.32493/jism.v5i2.48968