

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini memiliki sampel yang berjumlah 171 responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan jenis pekerjaan, serta responden yang sedang bekerja di industri food and beverage dan karyawan Gen Z.

a) Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	66	38,6%
Perempuan	105	61,4%
Total	171	100%

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian responden merupakan perempuan dan laki-laki, perempuan memiliki jumlah 105 responden dengan frekuensi sebesar 61% dan laki-laki berjumlah 66 responden dengan frekuensi sebesar 38,6% dari total responden.

b) Usia Responden

Dalam penelitian ini dapat dideskripsikan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Percent
18	3	1,5%
19	5	2,9%
20	23	13,9%
21	39	23,8%
23	30	16,8%
24	29	17,0%
25	13	7,2%
26	19	11,1%
27	10	5,8%
Total	171	100%

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden berusia 21 tahun dengan frekuensi 23,9 sebanyak 39 responden.

c) Jenis Pekerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan status responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Pekerjaan Responden

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persent	Valid Present
Freelance	26	15,2%	15,2%
Full time	68	39,8%	39,8%
Part time	39	22,8%	22,8%
Usaha pribadi	38	22,2%	22,2%
Total	171	100%	100%

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar jenis pekerjaan responden yaitu *full time* sebanyak 68 responden.

d) Responden Yang Sedang Bekerja di Industri *Food and Beverage*

Berdasarkan kriteria dalam penelitian ini yaitu seluruh responden yang sedang bekerja di industri *food and beverage* berjumlah 171 responden.

e) Responden Karyawan Gen Z

Dalam penelitian ini sampel yang diambil hanya responden yang berstatus karyawan Gen Z dengan jumlah sampel 171 responden. Maka disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini 100% sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan yakni berjumlah 171 responden.

B. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau penjelasan tentang data melalui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Analisis Statistik Deskriptif

Item Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	171	2	5	4,14	0,680
X1.2	171	3	5	4,16	0,648
X1.3	171	1	5	4,20	0,719
X1.4	171	3	5	4,22	0,732
X1.5	171	3	5	4,20	0,683
X1.6	171	3	5	4,16	0,672
X1.7	171	2	5	4,19	0,671
X1.8	171	2	5	4,20	0,711

Item Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.9	171	3	5	4,09	0,658
X1.10	171	3	5	4,22	0,701
X2.1	171	3	5	4,22	0,740
X2.2	171	3	5	4,09	0,635
X2.3	171	3	5	4,19	0,651
X2.4	171	3	5	4,25	0,687
X2.5	171	3	5	4,09	0,667
X2.6	171	3	5	4,21	0,705
X2.7	171	2	5	4,16	0,717
X2.8	171	3	5	4,19	0,695
X2.9	171	2	5	4,23	0,678
X2.10	171	1	5	4,16	0,757
X2.11	171	2	5	4,11	0,720
X2.12	171	2	5	4,12	0,734
X3.1	171	2	5	4,18	0,689
X3.2	171	3	5	4,13	0,623
X3.3	171	2	5	4,20	0,674
X3.4	171	3	5	4,16	0,731
X3.5	171	3	5	4,13	0,694
X3.6	171	3	5	4,13	0,674
Y1	171	3	5	4,19	0,635
Y2	171	3	5	4,22	0,664
Y3	171	2	5	4,13	0,724
Y4	171	2	5	4,22	0,699
Y5	171	3	5	4,08	0,695
Y6	171	3	5	4,14	0,697
Valid N (listwise)	171				

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada 171 responden, seluruh item pernyataan memiliki nilai rata-rata (mean) antara 4,08 hingga 4,25 yang berada pada kategori “Setuju” hingga “Sangat Setuju” menurut skala Likert 1–5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju), sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap seluruh indikator variabel cenderung positif. Nilai

mean tertinggi terdapat pada item X2.4 (4,25), diikuti X2.9 (4,23) dan X2.1 (4,22), yang menunjukkan bahwa aspek tersebut mendapat penilaian paling baik dari responden, sedangkan nilai mean terendah terdapat pada item Y5 (4,08) serta X1.9, X2.2, dan X2.5 (masing-masing 4,09) yang meskipun tetap tinggi, relatif lebih rendah dibanding indikator lainnya dan dapat menjadi perhatian untuk perbaikan. Dari segi variasi jawaban, standar deviasi (SD) berada pada kisaran 0,623 hingga 0,757, di mana nilai SD yang rendah menunjukkan konsistensi jawaban yang baik, seperti pada item X3.2 (0,623) yang memiliki konsistensi tertinggi, sementara SD tertinggi terdapat pada X2.10 (0,757) yang menunjukkan variasi pandangan responden lebih besar terhadap item tersebut. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang seragam dan positif terhadap semua pernyataan, dengan beberapa item menunjukkan sedikit perbedaan pandangan yang dapat menjadi bahan evaluasi lebih lanjut.

2. Uji Validitas

Uji validitas terhadap 171 responden dilakukan sebelum menentukan bahwa semua indikator pernyataan layak untuk digunakan dalam penelitian. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, pernyataan tersebut valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih rendah dari r tabel, pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2019).

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.599	0.150	Valid
	X1.2	0.558	0.150	Valid
	X1.3	0.515	0.150	Valid

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X1.4	0.592	0.150	Valid
	X1.5	0.475	0.150	Valid
	X1.6	0.477	0.150	Valid
	X1.7	0.527	0.150	Valid
	X1.8	0.589	0.150	Valid
	X1.9	0.509	0.150	Valid
	X1.10	0.614	0.150	Valid
Stress Kerja	X2.1	0.577	0.150	Valid
	X2.2	0.494	0.150	Valid
	X2.3	0.442	0.150	Valid
	X2.4	0.524	0.150	Valid
	X2.5	0.483	0.150	Valid
	X2.6	0.551	0.150	Valid
	X2.7	0.504	0.150	Valid
	X2.8	0.516	0.150	Valid
	X2.9	0.510	0.150	Valid
	X2.10	0.605	0.150	Valid
	X2.11	0.620	0.150	Valid
	X2.12	0.664	0.150	Valid
Beban Kerja	X3.1	0.573	0.150	Valid
	X3.2	0.463	0.150	Valid
	X3.3	0.495	0.150	Valid
	X3.4	0.632	0.150	Valid
	X3.5	0.575	0.150	Valid
	X3.6	0.596	0.150	Valid
Turnover Intention	Y1	0.524	0.150	Valid
	Y2	0.524	0.150	Valid
	Y3	0.543	0.150	Valid
	Y4	0.600	0.150	Valid
	Y5	0.576	0.150	Valid
	Y6	0.604	0.150	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai item pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3),

dan Turnover Intention (Y) dalam kuesioner tersebut adalah valid karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,150) yang diperoleh dari $df=n-2$.

3. Uji Reabilitas

Uji ini guna memastikan bahwa instrumen untuk penelitian dapat kredibel dan memberikan data yang benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian dan dikatakan reliabel dengan Cronbach's Alpha $>$ 0,7 (Ghozali, 2019).

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1	0.882	Reliabel
Stress Kerja	X2	0.907	Reliabel
Beban Kerja	X3	0.876	Reliabel
Turnover Intention	Y	0.904	Reliabel
TOTAL		0.926	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha, seluruh variabel penelitian memiliki nilai di atas 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan tergolong reliabel. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,882, Stres Kerja (X2) sebesar 0,907, Beban Kerja (X3) sebesar 0,876, dan Turnover Intention (Y) sebesar 0,904. Nilai-nilai tersebut berada pada kategori reliabilitas sangat baik menurut kriteria yang dikemukakan oleh Nunnally (1978) yang menyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha \geq 0,70 dapat dikatakan reliabel. Secara keseluruhan, nilai Cronbach's Alpha total sebesar 0,926 mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner memiliki

konsistensi internal yang sangat kuat, sehingga layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini adalah untuk menentukan apakah distribusi data mengikuti distribusi normal dengan menggunakan alat Kolmogorov-Smirnov dengan nilai sig. $> 0,05$ (Ghozali, 2019).

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Unstandar Residual	0,200	$>0,05$	Normal

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada nilai *Unstandardized Residual*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari batas $> (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi berganda pada tahap selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menentukan apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas; model regresi yang baik seharusnya tidak menemukan korelasi. Nilai Varians Inflation Factor (VIF) < 10 dan tolerance (α) > 10 dapat digunakan untuk menentukan apakah ada multikolinieritas atau tidak (Ghozali, 2019).

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,218	4,597	Tidak terjadi multikolonieritas
Stres Kerja	0,198	5,060	Tidak terjadi multikolonieritas
Beban Kerja	0,257	3,884	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data Primer diolah 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,218 dan VIF sebesar 4,597, Stres Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,198 dan VIF sebesar 5,060, serta Beban Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,257 dan VIF sebesar 3,884. Seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel independen. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya karena memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya yang memiliki nilai probabilitas $> 0,05$. (Ghozali, 2019).

Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,027	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Stres Kerja	0,024	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,042	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Turnover Intention (X5) memiliki nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, tidak ada heterokedasitas dalam variabel yang diteliti.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda yang dilakukan dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,621	0,891		0,697	0,496
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,176	0,043	0,287	4,062	0,001
3	Stres Kerja (X2)	0,171	0,038	0,337	4,547	0,001
4	Beban Kerja (X3)	0,066	0,066	0,333	5,129	0,001

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil yang dihasilkan dari perhitungan regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS, sebagai berikut:

$$Y = 0,621 + 0,176X1 + 0,171X2 + 0,339X3$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- X_1, X_2, X_3 = Variabel independen

Interpretasi dari regresi di atas sebagai berikut:

1. Konstanta = 0,621

→ Jika semua variabel $X_1, X_2,$ dan X_3 bernilai nol, maka nilai Y diperkirakan sebesar 0,621.

2. $X_1 = 0,176$

→ Setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,176, dengan asumsi X_2 dan X_3 tetap.

3. $X_2 = 0,171$

→ Setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0,171, dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap.

4. $X_3 = 0,339$

→ Setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X_3 akan meningkatkan Y sebesar 0,339, dengan asumsi X_1 dan X_2 tetap.

2. Uji T

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen dengan ketentuan bahwa akan diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2019).

Tabel 4. 11 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,621	0,891		0,697	0,496
2 Gaya Kepemimpinan	0,176	0,043	0,287	4,062	0,001
3 Stres Kerja	0,171	0,038	0,337	4,547	0,001
4 Beban Kerja	0,066	0,066	0,333	5,129	0,001

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

- Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan koefisien sebesar 0,176 dan nilai $t = 4,062$ (Sig. = 0,001).
- Stres Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan koefisien sebesar 0,171 dan $t = 4,547$ (Sig. = 0,001).
- Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan paling tinggi di antara ketiganya, dengan koefisien sebesar 0,066 dan nilai $t = 5,129$ (Sig. = 0,001).

3. Koefisien Determinan (R²)

Pada dasarnya, koefisien determinasi (R²) yang memiliki nilai antara 0 dan 1. Koefisien determinasi sebanding dengan seberapa baik variabel independen

menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2019). Hasil pengujian koefisien determinasi penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,906 ^a	0,820	0,817	0,98915

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan nilai R² Square pada tabel diatas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Tres Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0,817 atau 81,7%, sisanya sebesar 17,3% yakni pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap turnover intention

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,176 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Gen Z di industri food and beverage. Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang buruk cenderung meningkatkan turnover intention, sedangkan gaya kepemimpinan yang baik dapat menurunkannya. Berdasarkan hasil ini, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ningtyas & Liana (2024), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, di mana pemimpin yang kurang memberikan dukungan dan arahan akan memicu keinginan karyawan untuk pindah kerja. Penelitian Iqma Efitriana & Lie Liana (2022) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif dapat mengurangi turnover intention, sedangkan gaya kepemimpinan yang otoriter berpotensi meningkatkannya. Hal ini diperkuat oleh temuan Anisa, Anisa, Setianingsih, & Reskiputri, (2023) yang menegaskan bahwa komunikasi yang jelas dan hubungan interpersonal yang baik antara pemimpin dan bawahan akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam menentukan tinggi-rendahnya turnover intention. Gaya kepemimpinan yang baik membuat karyawan merasa dihargai,

didukung, dan memiliki kejelasan arah dalam bekerja, sehingga loyalitas meningkat dan keinginan untuk resign menurun. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang buruk dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, kehilangan motivasi, hingga memicu pencarian pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memastikan pemimpinnya memiliki keterampilan komunikasi yang baik, empati, kemampuan memberi arahan, serta sikap yang adil. Peningkatan kualitas kepemimpinan tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga menjadi strategi jangka panjang dalam mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Hipotesis satu (H1) dinyatakan diterima.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap turnover intention

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,171 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini berarti Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Gen Z di industri food and beverage. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula turnover intention. Berdasarkan hasil ini, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan Ningtyas & Liana (2024) menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi tingkat turnover intention. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sundari & Meria (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja juga berpengaruh positif terhadap turnover intention. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, (2021) dan menyatakan bahwa

stres kerja berpengaruh positif terjadinya turnover over intention pada karyawan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketika tekanan pekerjaan tinggi, beban mental dan fisik karyawan meningkat, yang dapat memengaruhi kesehatan, kinerja, dan kepuasan kerja. Karyawan yang berada dalam kondisi stres berkepanjangan cenderung kehilangan motivasi, merasa tidak dihargai, dan akhirnya memutuskan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah preventif seperti manajemen beban kerja, penyediaan dukungan psikologis, dan menciptakan budaya kerja yang sehat untuk menjaga tingkat stres karyawan tetap rendah dan mengurangi turnover intention.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap turnover intention

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi sebesar 0,066 yang merupakan pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya. Nilai signifikansi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan memiliki dampak kuat terhadap niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Di industri food and beverage yang dikenal dengan ritme kerja cepat, jam kerja panjang, dan tekanan tinggi, beban kerja yang berat dapat menjadi faktor utama munculnya turnover intention. Bagi karyawan Gen Z yang cenderung mengutamakan work-life balance, beban kerja yang tinggi dapat mempercepat keputusan mereka untuk berpindah ke pekerjaan yang lebih

ringan atau fleksibel. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula turnover intention. Berdasarkan hasil ini, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan Ningtyas & Liana (2024) menunjukkan bahwa Beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sundari & Meria (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja juga berpengaruh positif terhadap turnover intention. Penelitian yang dilakukan oleh Sundari & Meria, (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan mengakibatkan terjadinya turnover intention pada karyawan.

Temuan ini menguatkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu alasan utama karyawan memutuskan resign. Beban kerja berlebih dapat menyebabkan kelelahan fisik, penurunan fokus, serta berkurangnya kepuasan kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya menurunkan kinerja individu, tetapi juga berpotensi menimbulkan efek negatif terhadap tim dan perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, pengaturan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan motivasi, menciptakan keseimbangan hidup-kerja, dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Perusahaan perlu memastikan pembagian tugas yang adil, mempertimbangkan kapasitas karyawan, dan menyediakan sumber daya yang memadai agar beban kerja tidak menjadi pemicu turnover intention.