

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Mahasiswa Kelas Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta)

Sukowati¹, Widarta²

^{1,2} Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta
e-mail: sukowati220@gmail.com

Abstrak

Subjek penelitian ini adalah 593 mahasiswa Program Kelas Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana, Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh beban kerja, stres, dan lingkungan kerja terhadap tingkat turnover. Sampel penelitian diambil dengan metode perhitungan Solvin dengan margin of error 10%. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, validitas, reliabilitas, uji hipotesis, asumsi tradisional, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen, beban kerja, stres, dan lingkungan, memiliki pengaruh terhadap target turnover, meskipun tidak signifikan.

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

Abstract

The subjects of this study were 593 students of the Employee Class Program, Faculty of Economics, Mercu Buana University, Yogyakarta. The purpose of this study was to examine the effect of workload, stress, and work environment on turnover rates. The research sample was taken using the Solvin calculation method with a margin of error of 10%. Data analysis used multiple linear regression, validity, reliability, hypothesis testing, traditional assumptions, and coefficient of determination. Data processing was carried out using SPSS software. The results showed that all independent variables, workload, stress, and environment, had an influence on turnover targets, although not significant.

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

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan kekuatan utama di balik operasi operasional perusahaan, pengembangan produk, dan layanan pelanggan, karyawan merupakan aset yang berharga. Pemberdayaan karyawan dan manajemen yang efektif akan berdampak pada kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Namun, tingginya tingkat turnover karyawan yang ada saat ini mengharuskan dunia usaha untuk memahami elemen-elemen yang mempengaruhi turnover karyawan. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan setelah seorang karyawan dipekerjakan dikenal sebagai niat berpindah (Waskito dan Putri, 2021). Permasalahan di tempat kerja menjadi penyebab turnover intention, klaim Rijasawitri dan Suana (2020). Sementara itu, Indriati dkk. (2021) berpendapat bahwa beban kerja dan stres terkait pekerjaan adalah alasan utama turnover intention turnover intention, Sementara itu, Indriati dkk. (2021) berpendapat bahwa beban kerja dan stres terkait pekerjaan adalah alasan utama turnover intention. Beban kerja menurut Sundari dan Meria (2022) adalah besarnya tekanan yang dirasakan seseorang dalam bekerja akibat terlalu banyak melakukan pekerjaan, sehingga mempengaruhi tingkat kebosanan karena melakukan pekerjaan yang terlalu berat. Tidak dapat dihindari bahwa karyawan mengalami stres terkait pekerjaan karena beban kerja yang berlebihan dan tekanan dari atasan mereka; keduanya merupakan masalah yang tidak dapat dihindari di dunia bisnis (Deswarta et al., 2021). Menurut Kristin dkk. (2022), tempat kerja merupakan komponen krusial yang membantu pekerja dalam menjalankan tugasnya.

Mahasiswa program Kelas Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta berupaya untuk mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan pendidikan. Mereka merasa terdorong untuk mencari pekerjaan lain jika beban kerja yang dihadapi terlalu berat. Mahasiswa yang bekerja cenderung akan meninggalkan posisi mereka jika mengalami stres di tempat kerja, yang dikenal sebagai niat turnover. Mereka juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat mengurangi kemungkinan untuk berhenti, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat membuat mereka merasa tidak betah dan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.

Niat berpindah merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, menurut penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pemeriksaan lebih mendalam terhadap variabel-variabel yang memengaruhi niat berpindah. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap niat Turnover" merupakan judul penelitian ini, yang dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana di Yogyakarta."

METODE

Fenomena yang muncul di kalangan mahasiswa Program Kelas Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana di Yogyakarta dianalisis dan diukur dalam penelitian ini dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Peneliti menggunakan tiga teknik utama untuk mengumpulkan data: telaah pustaka, wawancara, dan survei. Responden diberikan kuesioner untuk mengumpulkan data numerik untuk analisis statistik. Informasi mendalam dan sudut pandang individu responden terhadap isu penelitian dikumpulkan melalui wawancara. Telaah pustaka digunakan untuk membandingkan temuan penelitian dengan temuan penelitian sebelumnya dan untuk memperoleh pemahaman teoritis.

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa kelas karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang berjumlah 86 orang yang dipilih secara acak dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana. Agar hasil penelitian dapat diterapkan pada seluruh populasi, pendekatan ini menjamin bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Untuk menghitung besarnya sampel yang tepat, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan mempertimbangkan margin of error yang diinginkan. Dengan menggunakan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang tepat dan representatif tentang fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sundari dan Meria (2022) menggambarkan beban pekerjaan sebagai tekanan yang dialami oleh pekerja karena akibat pelaksanaan tugas yang berlebihan, yang berujung pada kejenuhan terhadap pekerjaan yang dianggap terlalu sulit. Beban pekerjaan yang berlebihan dapat mengakibatkan karyawan merasakan ketidaknyamanan dan ketidakbetahan dalam lingkungan kerja di perusahaan. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang tidak optimal. Menurut Munandar dalam Maulidah et al. (2022), faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tekanan pekerjaan meliputi tekanan fisik, tekanan mental, dan tekanan waktu. Menurut Egarini dan Prastiwi (2022) dan Hermawati et al. (2021), banyak penelitian telah bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja.

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

Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan yang terus berubah yang terjadi ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan, peluang, atau sumber daya yang berkaitan dengan sesuatu yang diinginkan sering kali menghasilkan hasil yang signifikan dan tidak dapat diprediksi (Wahyu Setyawati et al., 2018). Stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kehidupan karyawan karena memengaruhi kondisi psikologis mereka. Stres yang dialami oleh individu dapat menyebabkan perasaan tertekan dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Stres Kerja yang diukur menggunakan indikator yang diajukan Robbins dalam Setiyarti., Et al (2023) yang meliputi : Tuntutan dalam dunia kerja dapat muncul dari berbagai arah, seperti tanggung jawab atau tugas yang harus dilaksanakan, peran yang diemban, hubungan antar pribadi, struktur organisasi perusahaan, hingga gaya kepemimpinan yang diterapkan. Stres kerja

adalah masalah yang tidak dapat dihindari dalam sebuah perusahaan. Baik akibat tekanan dari pimpinan maupun beban kerja yang terlalu berat, kondisi ini seringkali berujung pada stres yang dialami oleh individu (Deswarta et al., 2021). Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin besar pula kemungkinan terjadinya *turnover* dalam perusahaan.

H2: Stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Lukito (2021), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka melakukan tugas. Kenyamanan karyawan di tempat kerja yang aman memungkinkan mereka untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan hasil yang maksimal. Lingkungan fisik dan nonfisik merupakan dua kategori yang menjadi dasar pengukuran lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Setiyaarti et al. (2023). Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya atau *turnover intention* sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Namun, menurut Wulandari et al. (2024), keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya tidak selalu dipengaruhi oleh tempat kerjanya.

H3: Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *turnover*.

Menurut Wulandari et al. (2024), Pada penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara keseluruhan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan posisi mereka menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap keputusan untuk pergi dari pekerjaan.

H4: Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang saling terkait secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Sundari dan Meria (2022), keinginan karyawan untuk beralih secara sukarela dari pekerjaan lama ke posisi baru yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka dapat diinterpretasikan sebagai hasrat individu untuk mengundurkan diri dari organisasi atau perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela sering kali disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini, atau karena adanya tawaran pekerjaan lain yang lebih menarik. Jika tingkat *turnover* tinggi, hal ini menunjukkan adanya masalah dalam manajemen karyawan di perusahaan tersebut. Menurut William Mobley dalam Setiyarti et al. (2023), *turnover intention* diukur menggunakan tiga indikator: kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela seringkali disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini, atau karena adanya tawaran pekerjaan lain yang lebih menarik.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode korelasi Pearson's Product Moment. Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk keempat variabel yang diteliti.:

Tabel 1. Ringkasan Uji Validitas

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Hasil
Beban Kerja (X1)				
X1.1	0,378	0,212	0,000	Valid
X1.2	0,622	0,212	0,000	Valid
X1.3	0,355	0,212	0,001	Valid
X1.4	0,247	0,212	0,022	Valid
X1.5	0,283	0,212	0,008	Valid
X1.6	0,422	0,212	0,000	Valid
Stres Kerja (X2)				
X2.1	0,298	0,212	0,005	Valid
X2.2	0,587	0,212	0,000	Valid
X2.3	0,489	0,212	0,000	Valid
X2.4	0,582	0,212	0,000	Valid

X2.5	0,498	0,212	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)				
X3.1	0,298	0,212	0,016	Valid
X3.2	0,258	0,212	0,023	Valid
X3.3	0,246	0,212	0,023	Valid
X3.4	0,245	0,212	0,022	Valid
X3.5	0,247	0,212	0,001	Valid
X3.6	0,341	0,212	0,000	Valid
Turnover Intention (Y)				
Y1.1	0,646	0,212	0,000	Valid
Y1.2	0,452	0,212	0,000	Valid
Y1.3	0,548	0,212	0,000	Valid
Y1.4	0,590	0,212	0,000	Valid
Y1.5	0,544	0,212	0,000	Valid
Y1.6	0,522	0,212	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Diketahui bahwa dari sebanyak enam pertanyaan dari variabel beban kerja, lima pertanyaan dari variabel stres kerja, enam pertanyaan dari variabel lingkungan kerja dan enam pertanyaan dari variabel *turnover intention* secara keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} (0,245-0,646) lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,242). Serta nilai Sig. (0,000-0,023) < 0,05, artinya semua pertanyaan dari keempat variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan varians setiap item pertanyaan serta skor totalnya. Penghitungan dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha yang diproses melalui aplikasi SPSS, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Hasil
Beban Kerja (X1)	0,694	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,693	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,822	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,874	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2024)

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu beban kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan *Turnover Intention* (Y), masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa keempat variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dari Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Turnover Intention (Y). Uji regresi linier berganda dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,216	,773		2,868	,005
1 X1	-,080	,169	-,051	-,471	,639
X2	,623	,144	,462	4,314	,000
X3	-,156	,148	-,106	-1,056	,294

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Hasil pengujian persamaan regresi pada tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 2,216 - 0,080X_1 + 0,623X_2 - 0,156X_3$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel diatas ialah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (β) memiliki nilai sebesar 2,216 dengan adanya tanda positif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Turnover Intention* akan sebesar 2,216 jika tidak ada perubahan pada variabel independen.
- Variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat *Turnover Intention* dengan hasil koefisien regresi sebesar (-0,080) menunjukkan bahwa jika beban kerja berkurang sebanyak 1 poin maka *Turnover Intention* akan berkurang sebesar (-0,080) poin dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
- Variabel Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap tingkat *Turnover Intention* dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,623 menunjukan bahwa jika Stres Kerja meningkat sebesar 1 poin maka *Turnover Intention* akan akan meningkat sebesar 0,623 poin dengan asumsi adanya variabel bebas yang lain konstan.
- Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* dengan hasil koefisien regresi sebesar (-0,156) menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja berkurang sebesar 1 poin maka *Turnover Intention* akan berkurang dengan nilai sebesar (-0,156) poin dengan asumsi adanya variabel bebas yang lain konstan.

Uji T

Ketika menguji dampak parsial variabel independen (X1, X2, dan X3) terhadap variabel dependen (Y), digunakan uji t. Menghitung nilai t_{hitung} terhadap t_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah cara pengujian ini dilakukan. Berdasarkan 86 respons, nilai t_{tabel} adalah 1,989 pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,216	,773		2,868	,005
1 X1	-,080	,169	-,051	-,471	,639
X2	,623	,144	,462	4,314	,000
X3	-,156	,148	-,106	-1,056	,294

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka pengambilan keputusan pada uji t dinyatakan sebagai berikut:

- Diketahui hasil nilai signifikansi untuk pengaruh dari Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar $(0,639) > \alpha (0,05)$ dan nilai $t_{hitung}(-0,471) < t_{tabel} (1, 989)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh dari Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan nilai $t_{hitung} (4,314) > t_{tabel} (1,989)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- Diketahui hasil nilai signifikansi untuk pengaruh dari Lingkungan Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar $(0,294) > \alpha (0,05)$ dan nilai $t_{hitung} (-1,056) < t_{tabel} (1,989)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Uji F

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai apakah ketiga variabel independen (X1, X2, dan X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,288	3	5,096	7,290	,000 ^b
Residual	57,320	82	,699		
Total	72,608	85			

- Dependent Variable: Y
- Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Hasil Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah $(7,290) > F_{tabel} (2,720)$ dan nilai Sig. adalah $(0,000) < \alpha (0,05)$, yang menunjukkan bahwa variabel dependen dapat diprediksi menggunakan model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* secara bersamaan dipengaruhi oleh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja. H_{04} ditolak sementara $h_{\alpha 4}$ diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai Sig. $< 0,05$, yang menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja semuanya memengaruhi *Turnover Intention*.

Analisis Koefisien Determinasi

Kemampuan model untuk menjelaskan varians variabel dependen, yaitu turnover intention, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor independen termasuk beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, diukur dengan koefisien determinasi (R^2).

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,459 ^a	,211	,182	,83608

- Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 6 menunjukkan bahwa R square yang disesuaikan, atau koefisien determinasi, adalah 0,182. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen, turnover intention, secara

bersamaan dipengaruhi oleh variabel independen, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, sebesar 18,2%. Sementara itu, faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini berdampak pada 81,8% sisanya.

Pembahasan

1. Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan tabel 6, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) tercatat sebesar 0,211. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja, secara simultan memengaruhi variabel dependen, yaitu Turnover Intention, sebesar 21,1%. Sementara itu, sisa 78,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

2. Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention pada mahasiswa Kelas Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana di Yogyakarta. Karena nilai t_{hitung} (4,314) lebih besar dari t_{tabel} (1,989) dan nilai Sig. (0,000) lebih kecil dari α (0,05), maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang merugikan terhadap intensi pindah kerja mahasiswa Kelas Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Hasil analisis data yang mendukung kesimpulan ini adalah nilai t_{hitung} sebesar -1,056 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,989 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,294 yang juga lebih besar dari α sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa intensi pindah kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja.

4. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention

Beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja merupakan tiga unsur utama yang mempengaruhi mahasiswa Kelas Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana di Yogyakarta, menurut hasil penelitian. Menurut penelitian ini, niat untuk melakukan perubahan dipengaruhi oleh kombinasi stres, lingkungan kerja, dan beban kerja. Analisis data menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,290, lebih tinggi dari nilai F_{tabel} sebesar 2,720, dan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, lebih rendah dari α (0,05).

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa niat mahasiswa kelas karyawan Fakultas Ekonomi universitas Mercu Buana Yogyakarta untuk keluar dari pekerjaannya dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja secara negatif dan tidak signifikan. Dan terbukti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dan secara simultan turnover intention dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134-148.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Bogar, R., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342-347.
- Deswarta, D., Masnur., dan 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.

- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182-188.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- 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. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(2), 579-588.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handani, N., & Andani, K. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadranplus di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 795-800.
- Hartadi, A. (2020). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Diy (Analysis Of The Influence Of Workload Factors On Employee Performance In The Diy Health Office). *ALBAMA Vol. 13 No. 2*
- Hermawati, E., Kusdyah, I. R., & Agustina, T. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 9-26.
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2).
- Indriati, H. I. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. *Forum Ekonomi*, 23(3), 491–501.
- Jufri, A., & Mellanie. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (studi kasus karyawan marketing PT. Jayamandiri Gemassejati Cabang Ciledug). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, XIV(2), 275–285.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97-107.
- Mahawati, E., Yuniwati, E., Ferinia, R., Rahayu, P.J., Fan, T., Sari, A.P., Setijaningsih, R.A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A.P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159-176.
- Ningtyas, D. L., & Liana, L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada BPR Arto Moro Kota Semarang). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8733-8744.
- Priyanto, A. D., Karmila, M., & Yusnita, R. T. (2023). The Effect Of Workload And Job Stress On Turnover Intention at CV. Gudang Cell Tasikmalaya. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2), 213-222.
- Putri, A. R., & Waskito, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(01), 111-122.
- Riani, Ni L. T., and Made S. Putra. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 6, no. 11.

- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466–480.
- Rini, E., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811. 05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3).
- Robbins, S. P. & Judge, A. J. T. (2018). *Perilaku Organisasi* (Buku 1, Ed). Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., Wijayanthi, I. A. T., & Sundari, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Turnover Intention Di Antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Stres Kerja. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(2), 98-120.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 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), 81-96.
- Steven, H. & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>.
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>