

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. ROYAL ABADI SEJAHTERA

Yulia Santika¹, Saepul Ma'mun², Rahmat Nur Ramdan³

Program Studi Ekonomi Syariah¹, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusa^{2,3}
yuliasantikaeffendi@gmail.com¹, saepul.mamun@fkip.unsika.ac.id²,
ceprahmat49@gmail.com³

ABSTRAK

Turnover intention menggambarkan niat karyawan untuk berpindah kerja yang dapat meningkatkan beban biaya perusahaan. Sementara itu, stres kerja sebagai hasil interaksi individu dengan pekerjaannya dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, dan kinerja sehingga berdampak negatif pada produktivitas dan kesehatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Royal Abadi Sejahtera, Kabupaten Bandung Barat. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 88 orang dari populasi 698 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan konstanta sebesar 29,573 dan koefisien regresi 0,532, yang berarti setiap peningkatan 1% stres kerja akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,532. Nilai R^2 sebesar 0,317 menunjukkan bahwa 31,7% variasi turnover intention dipengaruhi oleh stres kerja, sedangkan 68,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Uji t menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan $t\text{-hitung } 6,320 > t\text{-tabel } 0,1663$, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, diperlukan pengelolaan beban kerja yang efektif, komunikasi yang baik, dan peningkatan komitmen karyawan untuk menekan turnover intention.

Kata Kunci: Stres Kerja, Turnover intention, Perusahaan.

ABSTRACT

Turnover intention describes the employee's intention to change jobs, which can increase the company's cost burden. Meanwhile, work stress because of an individual's interaction with their work can reduce motivation, concentration, and performance, negatively impacting productivity and occupational health. This study aims to find out and analyze the effect of work stress on turnover intention in employees of PT. Royal Abadi Sejahtera, West Bandung Regency. The study used a quantitative method with a sample of 88 people from a population of 698 employees. Data was collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression. The results showed a constant of 29.573 and a regression coefficient of 0.532, which means that every 1% increase in work stress would increase turnover

intention by 0.532. An R^2 value of 0.317 showed that 31.7% of the variation in turnover intention was influenced by work stress, while 68.3% was influenced by other factors outside the study. The t-test produced a significant value of $0.000 < 0.05$ with a t-count of $6.320 > a$ t-table of 0.1663, so it can be concluded that work stress has a positive and significant effect on turnover intention. Thus, effective workload management, good communication, and increased employee commitment are needed to reduce turnover intention.

Keywords: Work Stress, Turnover Intention, Company.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjamin bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan (Ammirato et al., 2023). Jaminan untuk dapat berhasil lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki (Y. Zhang et al., 2021). Sumber daya manusia tentunya memiliki peranan penting dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam bidangnya. Maka dari itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan, berbagai carapun dilakukan mulai dengan meningkatkan kualitas pelayanan ataupun meningkatkan kualitas karyawan (Apascaritei & Elvira, 2022).

Karyawan sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan/ organisasi sehingga keberadaannya perlu dikelola dan dijaga serta di pertahankan, apabila pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan/ organisasi tidak berjalan efektif maka berbagai masalah akan muncul dari karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Sabokro et al., 2021). Salah satu bentuk perilaku yang dilakukan karyawan karena gagalnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu keinginan karyawan untuk berpindah kerja (turnover intention) yang berakhir pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Yuliana et al., 2025). Sedangkan turnover intention adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya (Junaidi et al., 2020).

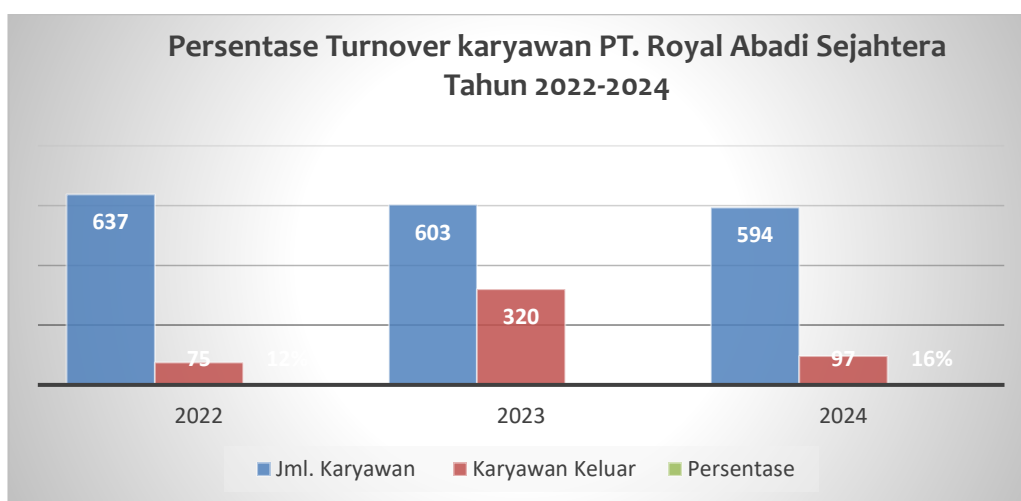
Mengenai hal tersebut menurut Kaur et al. (2024) melalui analisis yang telah dilakukannya menunjukkan hal yang menarik terkait hubungan stres kerja dan kecenderungan karyawan untuk berhenti pada pekerjaannya. Kemunculan stres ditempat kerja akan mempengaruhi karyawan pada kondisi psikologis karena merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, akibatnya karyawan akan cenderung memilih untuk berhenti dari pekerjaannya. Turnover intention adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu (Minarsih et al., 2023). Sedangkan menurut Nainggolan & Gunawan (2021), secara definisi turnover intention merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. Wibowo & Setiawan (2021), mengungkapkan bahwa turnover intention bisa dikatakan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain. Dari sudut pandang perusahaan pergantian karyawan akibat angka pengunduran diri yang tinggi dapat mempengaruhi ketidakstabilan organisasi berkaitan dengan perekrutan kembali karyawan untuk menggantikan posisi karyawan sebelumnya.

Zhang et al. (2024) mengemukakan bahwa penyebab terjadinya turnover intention salah satunya adalah faktor stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Senada dengan pendapat tersebut stres di lingkungan pekerjaan atau stres kerja merupakan kesadaran individu atau perasaan disfungsi personal akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di lingkungan pekerjaan. Tekanan tinggi yang diberikan perusahaan dapat mengakibatkan stres menjadi tinggi pada karyawan yang dapat mengakibatkan karyawan tersebut menjadi tidak betah bekerja lama, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi diharuskan untuk tetap fokus dan maksimal dalam bekerja. Hal tersebut dapat memicu munculnya stres pada karyawan dari segi fisik maupun psikologis. Pendapat lain yang mendukung hal tersebut yaitu bahwa stres kerja dapat muncul akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, konflik ditempat kerja, serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja (Pratama & Sari, 2025).

PT. Royal Abadi Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak Di Industri Busa Poliuretan (PU) dan telah mengembangkan bisnisnya ke Industri Spring Mattress. PT. Royal Abadi Sejahtera adalah produsen pertama di industri ini dan sudah menjadi perusahaan terkemuka sejak tahun 1979.

Sejak didirikan sampai dengan sekarang perusahaan ini telah mengalami pertumbuhan baik dari sisi operasional maupun kualitas produk yang ditawarkan. Hal ini juga tentunya berpengaruh terhadap pertumbuhan sumber daya manusia didalamnya. Saat ini PT. Royal Abadi Sejahtera telah memiliki sekitar 698 karyawan

yang memberikan kontribusi besar terhadap keberlanjutan perusahaan. Dari fakta tersebut menunjukkan bahwa perusahaan terus berkembang dalam jumlah karyawan, namun dari data internal perusahaan mengenai pengelolaan karyawan menunjukkan adanya masalah terkait tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi. Tingkat turnover intention yang di alami perusahaan PT. Royal Abadi Sejahtera menunjukkan relatif tinggi seperti yang terlihat pada figure 1 berikut:



Gambar 1. Persentase Turnover Karyawan

Sumber : Data karyawan keluar PT. Royal Abadi Sejahtera tahun 2022-2024.

Bagan tersebut menggambarkan terdapat lonjakan turnover yang sangat signifikan pada tahun 2023 baik dari segi jumlah karyawan keluar maupun persentase. Tahun 2024 menunjukan penurunan angka turnover dibandingkan dengan tahun sebelumnya namun masih lebih tinggi dibandingkan tahun 2022. Kesimpulan dari bagan diatas jumlah total karyawan menurun setiap tahun ini bisa menunjukan dampak dari tingginya turnover khususnya pada tahun 2023.

Data terbaru yang dihimpun menyatakan bahwa jumlah karyawan keluar periode Januari-April 2025 adalah 20 karyawan dengan jumlah total karyawan sebanyak 698 karyawan. Berdasarkan fakta-fakta yang dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover di PT Royal Abadi Sejahterta masih menunjukan persentase yang tinggi jika dikaitkan dengan konsep Gallup (2016) yang mana dalam konsep tersebut menyatakan bahwa persentase turnover dikatakan normal apabila berada di angka 5-10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% dalam satu tahun.

Melalui observasi dan pemantauan secara menyeluruh dari data exit interview, terdapat indikasi adanya masalah dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat berdampak negatif terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil

exit interview tahun 2024 yang dilakukan terhadap karyawan yang meninggalkan perusahaan, 16% karyawan memilih untuk keluar karena ketidakpuasan terhadap kebijakan manajemen kemungkinan terjadi ketimpangan upah atau tunjangan, tekanan kerja yang meningkat, minimnya peluang pengembangan karier dan konflik antar divisi sehingga berpengaruh pada stres kerja sebagai alasan utama mereka meninggalkan perusahaan sehingga berdampak pada beban kerja yang berlebihan, hubungan kerja yang buruk antara rekan kerja, kurangnya dukungan dari atasan dan struktur gaji yang berbeda-beda.

Ketidakmampuan seorang karyawan dalam mengatasi stres yang dialaminya akan berujung pada kondisi emosi yang sangat tidak stabil dan dapat berakibat fatal pada pekerjaannya, hal ini menunjukkan adanya masalah dalam manajemen pekerjaan yang perlu mendapat perhatian lebih. Meskipun demikian data tersebut masih perlu dianalisis lebih dalam dan belum dapat dijadikan kesimpulan mengenai penyebab utama tingginya angka turnover dan diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan PT Royal Abadi Sejahtera, serta untuk mengetahui sejauh mana beban kerja berkontribusi terhadap masalah ini sehingga diharapkan dapat memberikan solusi yang tepat dalam upaya mengatasi pengurangan tingkat turnover dan perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan dan mempertahankan kinerja yang optimal. Maka studi ini bertujuan menganalisis efek dari stress kerja yang dimiliki karyawan PT. Royal Abadi Sejahtera terhadap turnover intention.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan positivisme untuk menguji pengaruh stres kerja (X) terhadap turnover intention (Y) pada karyawan PT. Royal Abadi Sejahtera di Kabupaten Bandung Barat. Populasi penelitian berjumlah 698 karyawan, dengan sampel 88 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin ($e=0,10$) menggunakan teknik probability sampling. Instrumen berupa kuesioner skala Likert (1–5) mencakup indikator stres kerja (workload, time pressure, role conflict, dan lingkungan kerja) serta turnover intention (thoughts of quitting, intention to search, dan intention to leave). Validitas diuji dengan r hitung $> r$ tabel dan reliabilitas dinyatakan andal jika $\alpha > 0,60$ menggunakan SPSS versi 27,0. Data dianalisis dengan statistik deskriptif, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji t untuk menguji hipotesis. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item variabel stres kerja (X) dinyatakan valid dengan t hitung lebih besar dari t tabel, dan variabel turnover intention (Y) juga valid kecuali item 1 ($3,56 < 3,61$). Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,613 untuk stres

kerja (X) dan 0,754 untuk turnover intention (Y), keduanya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

PT. Royal Abadi Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang polyurethane foam dan spring mattress di Indonesia sejak 1979, dengan produk pertama berupa kasur busa bermerek Royal Foam, kemudian pada 1987 mulai memproduksi kasur pegas bermerek Elite, dan pada 1994 berinvestasi pada mesin Continuous Slab Foam berteknologi tinggi pertama di Asia Tenggara. Perusahaan terus berkembang dengan mendirikan anak perusahaan PT Bestari Mulia di Surabaya (2007), PT Anugrah Cemerlang Abadi di Tangerang (2016), serta PT Bangun Cipta Primantara di Bandung (2017) yang bekerja sama dengan IKEA, dan pada 2019 mendirikan PT Cemerlang Abadi Mulia di Bandung yang difokuskan pada penjualan. Visi perusahaan adalah menjadi market leader di industri foam dan spring mattress baik domestik maupun internasional, dengan misi menciptakan produk berkualitas dan kompetitif, memberikan edukasi produk tepat guna, melayani pelanggan secara memuaskan, menciptakan lingkungan kerja edukatif bagi peningkatan kualitas kinerja karyawan, serta menumbuhkan kesadaran pentingnya produktivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya.



Gambar 2. Produk PT. Royal Abadi Sejahtera

Sumber: Website PT. Royal Abadi Sejahtera

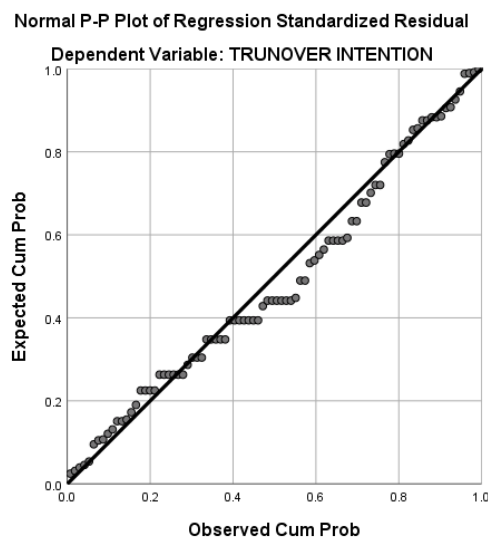
Uji Normalitas

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		STRES KERJA	TRUNOVER INTENTION
N		88	88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61.00	62.03
	Std. Deviation	4.894	4.625
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.082
	Positive	.112	.082
	Negative	-.063	-.059
Test Statistic		.112	.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008 ^c	.196 ^c

Sumber : Data Primer Olahan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji *one sample Kolmogorov-Smirnov test* dapat diketahui bahwa hasil perhitungan kuesioner berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,196 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Adapun hasil uji *probability plot* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

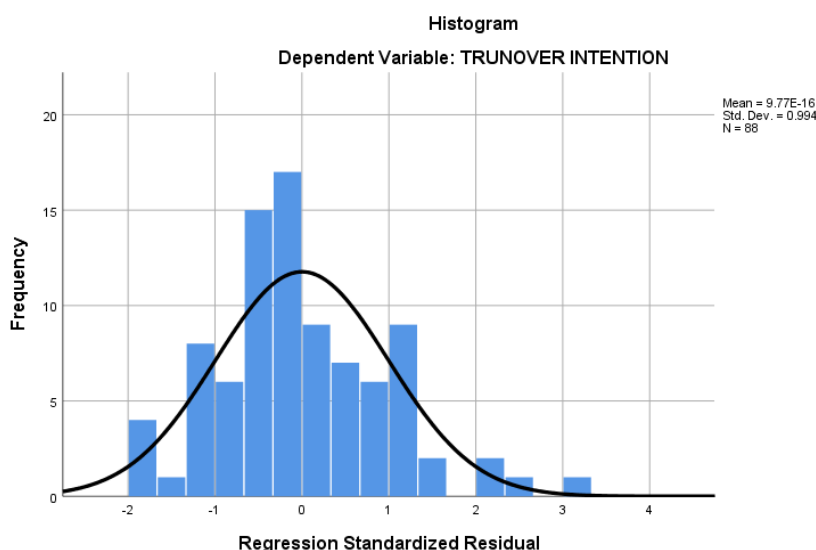


Gambar 3. Normal Probability Plot

Sumber : Data Primer Olahan SPSS Versi 27

Berdasarkan gambar 3 diatas grafik Normal P-P Plot menunjukkan pola grafik yang normal, terlihat dari titik-titik distribusi data yang terletak disekitar garis lurus

diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji kenormalan data terpenuhi. Selain itu terlihat dari distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji kenormalan data terpenuhi. Adapun hasil uji Histogram pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



Gambar 4. Hasil Uji Histogram

Sumber : Data Primer Olahan SPSS Versi 27

Uji Hipotesis

Table. 2. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.573	5.153		5.739	.000
	STRES KERJA	.532	.084	.563	6.320	.000
a. Dependent Variable: TRUNOVER INTENTION						

a. Dependent Variable: TRUNOVER INTENTION

Sumber : Data Primer Olahan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui nilai konstanta (a) sebesar 29.573 dengan nilai sig. 0,000 < 0,005 artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai Stres Kerja (b/koefisien regresi) sebesar 0,532 sehingga persamaan regresinya :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 29.573 + 0.532 x$$

Persamaan regresi menunjukkan konstanta sebesar 29,573 yang berarti nilai

dasar variabel Turnover Intention adalah 29,573. Sementara itu, koefisien regresi stres kerja (X) sebesar 0,532 menandakan bahwa setiap kenaikan 1% stres kerja akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,532 dengan arah pengaruh yang positif.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.309	3.844
a. Predictors: (Constant), STRES KERJA				
b. Dependent Variable: TRUNOVER INTENTION				

Sumber : Data Primer Olahan SPSS Versi 27

Melalui tabel 3 diatas diperoleh nilai R Square yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R Square yang diperoleh adalah 0,317 % dengan kata lain 68,3% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini (tidak di teliti). Selain itu hasil uji hipotesis uji t dari tabel 2 menunjukkan perbandingan antara nilai t tabel dan t hitung dengan tingkat signifikansi 5% untuk pengujian dua sisi dengan derajat kebebasan $df = (N-k) = 88-1-1 = 86$. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Stres Kerja (X) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung untuk Stres Kerja adalah 6,320, sedangkan nilai t tabel sebesar 0,1663. Karena $6,320 > 0,1663$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stres Kerja (X) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Turnover Intention (Y). Hasil dari perhitungan SPSS Ver.27 didapatkan nilai variabel X terhadap Y, menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention dengan nilai r adalah 0,563 pada taraf signifikansi 0,05 Turnover Intention di pengaruhi Stres Kerja sebesar R square 0,317%. dengan kata lain 68,3% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini (tidak di teliti) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (turnover) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat kerja ke tempat kerja lain (Suswati, 2020). Turnover intention yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan

yang memerlukan biaya yang sangat tinggi (Rahmawati et al., 2024).

Menurut Constantio & Bangun (2025) turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Octaviani et al. (2024) turnover intention adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Zhang et al. (2024) mengutarakan bahwa turnover intention adalah niatan dari karyawan agar bisa melakukan pergerakan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dan harus segera digantikan, hal ini dapat berarti ada tanggung jawab perusahaan untuk segera mencari pengganti agar tempat yang ditinggalkan terisi dan tidak mengganggu jalannya kegiatan perusahaan (Inggartika et al., 2024).

Sedangkan menurut De Clercq et al. (2020) turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sopiah & Sangadji (2020) mengartikulasikan turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berpindah karena sedang mengalami emosi negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu karyawan menimbang pilihan apakah akan meninggalkan perusahaan atau tidak. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai turnover intention di atas, dapat disimpulkan bahwa turnover intention merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Turnover intention merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.

Menurut Yang et al. (2021) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (demand) dan sumber daya (resources). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu ditempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal atau benda-benda yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan (Gabriel & Aguinis, 2022). Model tuntutan sumber daya ini mendapat dukungan yang semakin banyak dalam berbagai literatur. Zaghini et al. (2023) mengungkapkan bahwa stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya kemudian pendapat Muis et al. (2021) mengemukakan stres kerja sebagai situasi yang timbul dari interaksi manusia dengan pekerjaan yang diakibatkan pada perubahan manusia yang menyimpang dari fungsi normalnya.

Chireh et al. (2023) menyatakan stres kerja dapat terjadi pada individu ketika terdapat ketidakseimbangan antara situasi yang menuntut dengan perasaan individu atas kemampuannya untuk bertemu dengan tuntutan-tuntutan tersebut. Situasi yang menuntut tersebut dipandang sebagai beban atau melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Ketika individu tidak dapat menyelesaikan atau mengatasi stres dengan efektif maka stres tersebut berpotensi untuk menyebabkan gangguan psikologis lainnya seperti post-traumatic stress disorder.

Stres kerja dalam perspektif Islam adalah sebagai cobaan di dalam kehidupan. Datangnya cobaan hidup ini akan dirasakan sebagai suatu stres dalam diri. Banyak contoh cobaan yang terjadi didalam kehidupan sehari-hari misalnya sakit, kematian dan kehilangan. Selain itu kekayaan, anak, jabatan dan kepandaian juga bisa menjadi salah satu cobaan yang ada di dalam kehidupan (Chen et al., 2023). Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di simpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi tekanan pada suatu tuntutan atau beban yang dialami seseorang yang mengakibatkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pelaksanaan kerja, hal tersebut sangat berdampak pada kondisi fisik dan psikis seseorang yang mengalami tekanan pada suatu pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Üngüren et al. (2024) yang menyimpulkan variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa jika stres kerja semakin meningkat maka turnover intention karyawan juga meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Royal Abadi Sejahtera, ditemukan bahwa faktor stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya *turnover intention*. Stres kerja yang timbul dari berbagai aspek, baik lingkungan, organisasi, maupun individu, berdampak langsung pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Muis, Wahyu, et al., 2021).

1. Faktor Lingkungan

Tuntutan kerja yang berlebihan, tugas yang sulit, serta ketidaksesuaian antara tugas dengan kemampuan karyawan menimbulkan tekanan psikologis yang kuat. Ketidakjelasan peran, konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan juga menjadi pemicu stres. Selain itu, struktur organisasi yang lemah, peraturan yang tidak jelas, dan komunikasi yang buruk memperburuk kondisi kerja, sehingga meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

2. Faktor Organisasi

Kepemimpinan yang tidak efektif serta minimnya dukungan dari pimpinan membuat karyawan merasa tidak dihargai. Hal ini diperkuat dengan budaya

organisasi yang tidak mendukung serta adanya persaingan tidak sehat antar karyawan, yang pada akhirnya memperlemah loyalitas dan meningkatkan turnover intention.

3. Faktor Individu

Karakteristik individu, seperti kepribadian dan kemampuan beradaptasi, sangat memengaruhi sejauh mana karyawan mampu menghadapi stres kerja. Namun, bagi karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang rendah atau persepsi negatif terhadap tekanan kerja, stres akan lebih mudah muncul dan mendorong keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan PT Royal Abadi Sejahtera, semakin besar pula kemungkinan mereka memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, manajemen perlu mengambil langkah strategis untuk mengurangi sumber stres, baik melalui pengelolaan beban kerja, perbaikan komunikasi organisasi, maupun pengembangan budaya kerja yang lebih suportif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan PT. Royal Abadi Sejahtera berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya turnover intention, dengan faktor pemicu yang bersumber dari lingkungan kerja, organisasi, maupun individu. Dari sisi lingkungan, beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, konflik pekerjaan dengan kehidupan pribadi, serta hubungan yang kurang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja menimbulkan tekanan psikologis yang memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dari sisi organisasi, kepemimpinan yang tidak efektif, kurangnya dukungan dari pimpinan, budaya kerja yang tidak mendukung, serta persaingan tidak sehat memperburuk kondisi dan melemahkan loyalitas karyawan. Sementara itu, dari sisi individu, perbedaan karakteristik pribadi, kemampuan beradaptasi, serta rendahnya kecerdasan emosional membuat sebagian karyawan lebih rentan mengalami stres yang kemudian berdampak pada meningkatnya niat berpindah kerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan mengelola beban kerja secara proporsional, memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan, serta menyediakan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, program konseling, dan pelatihan manajemen stres. Selain itu, karyawan juga diharapkan berperan aktif dalam menjaga komunikasi terbuka, membangun sikap positif, serta meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan kondusif.

REFERENSI

Ammirato, S., Felicetti, A. M., Linzalone, R., Corvello, V., & Kumar, S. (2023). Still

- our most important asset: A systematic review on human resource management in the midst of the fourth industrial revolution. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(3), 100403. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100403>
- Apascaritei, P., & Elvira, M. M. (2022). Dynamizing human resources: An integrative review of SHRM and dynamic capabilities research. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100878. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100878>
- Chen, S.-W., Pikhart, H., Peasey, A., Pajak, A., Kubinova, R., Malyutina, S., & Bobak, M. (2023). Work stress, overcommitment personality and alcohol consumption based on the Effort–Reward Imbalance model: A population–based cohort study. *SSM - Population Health*, 21, 101320. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2022.101320>
- Chireh, B., Essien, S. K., Novik, N., & Ankrah, M. (2023). Long working hours, perceived work stress, and common mental health conditions among full-time Canadian working population: A national comparative study. *Journal of Affective Disorders Reports*, 12, 100508. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jadr.2023.100508>
- Constantio S., F., & Bangun, W. (2025). Workload, Job Stress, and Employee Turnover Intention. *Journal of Management and Digital Business*, 5(2), 435–448. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i2.1554>
- De Clercq, D., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Bouckennooghe, D. (2020). The stress-reducing effect of coworker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic leadership. *Journal of Business Research*, 111, 12–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.064>
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Inggartika, R., Khoiriah, & Putri, F. A. (2024). The Influence of Job Stress on Turnover Intention in Gen Z. *Sinomics Journal*, 3(4), 1331–1338.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Kaur, J., Maggo, M., Phoolka, S., & Singh, S. (2024). A Triad Relationship among Stress, Turnover Intention, and Performance: A Mediation Perspective. *The Open Psychology Journal*, 17. <https://doi.org/https://doi.org/10.2174/0118743501290750240516053331>
- Minarsih, M., M. Taufiq Noor Rokhman, & Ratnawati, R. (2023). The Influence of Work Stress on Turnover Intention In PT Meadjohnson Indonesia Employees: a Scoping Review. *Journal of Finance and Business Digital*, 2(4), 533–544.

<https://doi.org/10.55927/jfbd.v2i4.7089>

- Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 35, S90–S93. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Muis, M., Wahyu, A., Mallapiang, F., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Rezkih, N. (2021). The determinant of work stress on bank employees in Makassar, Indonesia. *Gaceta Sanitaria*, 35, S428–S431. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.10.068>
- Nainggolan, H., & Gunawan, A. (2021). Effect of work stress, workload, and job satisfaction in employees' turnover intention perceptions at PT Cemerlang Lestari in Balikpapan. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 972–978.
- Octaviani, A. B., Riza, W. L., & Pratomo, Y. (2024). The Effect Of Work Stress On Turnover Intention Among Employees In The Qa Department PT . X. *International Journal of Science and Environment*, 508–513.
- Pratama, A., & Sari, P. A. (2025). WORK STRESS AND TURNOVER INTENTION: THE MEDIATING ROLE OF BURNOUT IN AN AGRIBUSINESS CASE STUDY USING THE JD-R MODEL. *Journal of Business and Management Inaba*, 4(1), 306–312.
- Rahmawati, T., Mohammad, U., Fadli, D., & Rosmawati, E. (2024). The Effect of Workload on Employee Performance with Work Stress as a Mediating Variable in Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bekasi. *Journal Economic Resources (JER)*, 1320–1328. <https://publisher.uthm.edu.my/periodicals/index.php/rmtb>
- Sabokro, M., Masud, M. M., & Kayedian, A. (2021). The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior. *Journal of Cleaner Production*, 313, 127963. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127963>
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2020). The Effect of Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees. *KnE Social Sciences: International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry*, 66–82. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7317>
- Suswati, E. (2020). The Influence of Work Stress on Turnover Intention: Employee Performance As Mediator in Casual-Dining Restaurant. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 391–399. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. In *Behavioral Sciences* (Vol. 14, Issue 4). <https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Wibowo, A., & Margono Setiawan, A. Y. (2021). *Intention with work stress as*

mediation and social support as moderated variables. 19(2).

- Yang, T., Jin, X., Shi, H., Liu, Y., Guo, Y., Gao, Y., & Deng, J. (2021). Occupational stress, distributive justice and turnover intention among public hospital nurses in China: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 61, 151481. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151481>
- Yuliana, L., Azmy, A., Nurwardana, J. R., Perkasa, D. H., Alfian, R., Aisah, N., & Putra, M. F. R. (2025). The Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Indonesia-China Integrated Industrial Employees. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.30871/jaba.8108>
- Zaghini, F., Biagioli, V., Fiorini, J., Piredda, M., Moons, P., & Sili, A. (2023). Work-related stress, job satisfaction, and quality of work life among cardiovascular nurses in Italy: Structural equation modeling. *Applied Nursing Research*, 72, 151703. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apnr.2023.151703>
- Zhang, J., Chen, Y., Xu, Y., & Li, Y. (2024). Hindrance stressors and turnover intentions among preschool teachers: The mediating role of work engagement and the moderating effect of meaningful work. *Heliyon*, 10(15), e35366. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e35366>
- Zhang, Y., Xu, S., Zhang, L., & Yang, M. (2021). Big data and human resource management research: An integrative review and new directions for future research. *Journal of Business Research*, 133, 34–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.019>
- Zhang, Y., Xu, W., Yoon, S., Chen, W., & Parmenter, S. (2024). Workplace support, job autonomy, and turnover intention among child welfare workers in China: The mediating role of job satisfaction. *Child Protection and Practice*, 2, 100027. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chipro.2024.100027>