



## Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai Mediasi pada PT Seyang Activewear Cirebon

Indah Astuti<sup>1\*</sup>, Wiwi Hartati<sup>2</sup>, Mery Sukartini<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Cirebon, 45153, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

\*Email Korespondensi: [indahxyz26@gmail.com](mailto:indahxyz26@gmail.com)

Diterima: 07-07-2025 | Disetujui: 14-07-2025 | Diterbitkan: 16-07-2025

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the partial and simultaneous significant effects of workload and communication on turnover intention, as well as to examine the role of job stress as a mediating variable among employees at PT. Seyang Activewear Cirebon. This research uses a quantitative approach with a case study method, and the data were collected through questionnaires. The population of this study consists of 1,109 employees at PT. Seyang Activewear Cirebon. The data analysis technique employed is multiple linear regression using SPSS software version 22. The results of the study indicate that workload and communication each have a significant partial effect on turnover intention. Furthermore, job stress is proven to act as a mediating variable in the relationship between workload and communication on turnover intention among employees at PT. Seyang Activewear Cirebon.*

**Keywords:** *Workload, Communication, Job Stress, Turnover Intention.*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara beban kerja dan komunikasi terhadap *turnover intention*, serta untuk mengetahui peran stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Seyang Activewear Cirebon. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian bersifat studi kasus dan pengumpulan datanya dengan menyebar kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah para pegawai di PT. Seyang Activewear Cirebon yang berjumlah 1109 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan parsial antara beban kerja dan komunikasi terhadap *turnover intention*, serta stres kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan komunikasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Seyang Activewear Cirebon.

**Katakunci:** *Beban Kerja, Komunikasi, Stres Kerja, Turnover Intention.*

### Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Indah Astuti, Wiwi Hartati, & Mery Sukartini. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Mediasi pada PT Seyang Activewear Cirebon. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 556-589. <https://doi.org/10.63822/zpqfs762>

## PENDAHULUAN

*Turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi merupakan isu penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat berdampak pada stabilitas, efisiensi, dan produktivitas perusahaan (Khomaryah et al., 2020). Tingginya *turnover intention* menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta hilangnya sumber daya manusia yang potensial dan berpengalaman (Johar Kuswahyudi et al., 2022).

Di industri manufaktur seperti PT Seyang Activewear Cirebon, fenomena ini menjadi perhatian serius. Berdasarkan data internal tahun 2023–2024, tingkat *turnover* karyawan mencapai angka fluktuatif antara 3% hingga 12% per bulan, yang menunjukkan tingginya tingkat perputaran karyawan. Salah satu penyebab potensial dari tingginya *turnover intention* adalah beban kerja yang berlebihan, yang dapat memicu stres dan menurunkan motivasi kerja (Oktafiani et al., 2024; Purwati, et al., 2020). Hal ini diperkuat oleh ketimpangan antara target dan hasil produksi aktual di beberapa lini kerja PT Seyang Activewear Cirebon.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berhenti bekerja adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan stres di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak terhadap meningkatnya tingkat pergantian karyawan (Oktafiani et al., 2024). Peningkatan beban kerja dapat berdampak pada menurunnya kemampuan kerja karyawan, sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan menjadi sangat rendah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Beban kerja merupakan kondisi di mana jumlah pekerjaan melebihi waktu yang tersedia atau tugas yang diberikan terlalu sulit bagi karyawan (Purwati et al., 2020). Berdasarkan data hasil produksi dari PT. Seyang Activewear Cirebon menunjukkan bahwa terdapat ketimpangan antara target produksi yang ditetapkan dan hasil produksi aktual di beberapa Line. Sebagai contoh, pada salah satu line, target produksi harian adalah 1.920 unit, namun hasil aktual hanya mencapai 465 unit. Demikian pula pada beberapa line yang lain realisasi produksi jauh di bawah target yang diberikan. Ketidaksiesuaian ini menunjukkan adanya beban kerja yang tinggi, yang kemungkinan besar tidak sebanding dengan kapasitas kerja karyawan dalam waktu kerja yang tersedia.

Selain beban kerja, faktor komunikasi juga turut memengaruhi *turnover intention*. Komunikasi yang tidak efektif antara atasan dan bawahan dapat menurunkan kejelasan peran, menghambat produktivitas, dan memperburuk relasi kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi (Hidayati et al., 2018). Pra-survei yang dilakukan pada 30 karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar merasa komunikasi yang terjadi tidak berjalan dalam suasana menyenangkan dan kurang menciptakan hubungan kerja yang baik.

Stres kerja muncul sebagai variabel penting yang dapat memediasi pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap *turnover intention*. Stres kerja terjadi ketika individu merasa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki (Lazarus & Folkman, dalam Robbins 2006). Penelitian oleh Setyowati, et al., (2021) dan Rizkyanti et al., (2021) membuktikan bahwa stres kerja berperan signifikan sebagai mediator antara berbagai faktor organisasi terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat tingkat stres kerja yang signifikan di lingkungan kerja PT. Seyang Activewear Cirebon.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap *turnover intention*, serta untuk mengetahui peran stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Seyang Activewear Cirebon.

-----  
*Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Mediasi  
pada PT Seyang Activewear Cirebon*

(Astuti, et al.)

## KAJIAN TEORI

### *Turnover Intention* (Y)

*Turnover intention* dapat diartikan sebagai keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasinya demi memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang sering memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan umumnya menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, stres kerja, serta keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Fattah et al., 2022).

*Turnover intention* merujuk pada kecenderungan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya atau organisasi tempatnya bekerja. Menurut Bio and Sambung (2022), dalam penelitian mereka, *turnover intention* dipahami sebagai keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Stres kerja berfungsi sebagai perantara antara faktor-faktor seperti sistem pengawasan dan rasa aman dalam pekerjaan dengan niat berpindah karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi, tergantung pada sejauh mana mereka merasakan pengawasan dan keamanan kerja.

Lee et al., (2017) menjelaskan bahwa *turnover intention* sering dialami oleh pegawai yang baru bergabung dalam organisasi dan mengalami cultural shock akibat perbedaan antara realitas yang ada dengan ekspektasi mereka terhadap pekerjaan. Dalam hal ini, mereka menekankan bahwa berbagai faktor dalam organisasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk berpikir untuk mengundurkan diri.

#### 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Fattah et al. (2022), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *turnover* karyawan, antara lain:

- a. Kepuasan Kerja
- b. Komitmen Organisasional
- c. Stres Kerja
- d. Budaya Organisasi
- e. Kompensasi dan Penghargaan

#### 2. Dampak *Turnover Intention*

Menurut Junaidi et al. (2020), *turnover intention* dapat memberikan berbagai dampak, di antaranya:

- a. Meningkatnya tingkat *turnover*
- b. Meningkatnya biaya penggantian karyawan
- c. Dampak terhadap moral dan motivasi karyawan
- d. Perubahan budaya organisasi

#### 3. Indikator *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian Waskito et al., (2021), terdapat beberapa indikator *turnover* yang dapat diamati, antara lain:

- a. Tingkat Absensi yang Meningkat
- b. Jenuh dalam Bekerja
- c. Peningkatan Pelanggaran atau Kesalahan
- d. Protes Terhadap Atasan

- e. Perilaku yang berbeda
- f. Pencarian Alternatif Pekerjaan

### **Beban Kerja**

Beban kerja merujuk pada sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus dituntaskan oleh sebuah unit kerja atau individu dalam suatu jabatan dalam rentang waktu tertentu. Proses pengukuran beban kerja dipahami sebagai metode untuk memperoleh data mengenai seberapa efisien dan efektif kinerja sebuah organisasi atau pemegang jabatan, yang dilakukan secara terstruktur menggunakan pendekatan seperti analisis jabatan, analisis beban kerja, ataupun metode manajerial lainnya. Secara keseluruhan, pengukuran beban kerja dapat diartikan sebagai strategi manajerial dalam memperoleh informasi jabatan melalui serangkaian kajian dan penelitian yang bersifat analitis. Informasi ini kemudian digunakan sebagai landasan untuk memperbaiki sistem aparatur, baik dalam aspek kelembagaan, tata kelola, maupun sumber daya manusia (Nabawi, 2019).

#### 1. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menyatakan bahwa:

- a. Faktor Eksternal: Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: Tugas (*task*), organisasi kerja dan lingkungan kerja.
- b. Faktor Internal: faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

#### 2. Indikator Beban Kerja

Indikator dari beban kerja menurut Nabawi (2019) diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Target yang harus dicapai
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Standart pekerjaan.

### **Komunikasi**

Menurut Siregar et al. (2021), Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan berbagai kegiatan pendukung, salah satunya adalah komunikasi. Meskipun para ahli mendefinisikan komunikasi dengan cara yang berbeda, esensinya tetap memiliki makna yang serupa. Menurut Himstreet dan Baty dalam buku *Business Communication: Principles and Methods*, komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang lazim digunakan, baik melalui simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses mengadakan pembicaraan dengan mengirim dan menerima pesan yang melibatkan dua orang atau lebih, guna mencapai kesamaan pemahaman. Proses ini dilakukan melalui berbagai cara komunikasi, baik secara tertulis maupun melalui sinyal-sinyal nonverbal (Siregar et al., 2021).

#### 1. Fungsi Komunikasi

Komunikasi memiliki peran penting dalam organisasi, salah satunya sebagai sarana untuk menyelaraskan tugas-tugas yang telah dirancang secara sistematis. Fungsi komunikasi dalam organisasi dibagi menjadi empat, yaitu:

- a. Fungsi Pengawasan
  - b. Fungsi Motivasi
  - c. Fungsi Pengungkapan Emosi
  - d. Fungsi Informasi
2. Arah Komunikasi

Dalam buku Komunikasi Organisasi karya Siregar et al. (2021), dijelaskan bahwa pendekatan komunikasi dalam organisasi dapat bervariasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan skala kecil umumnya dapat menyampaikan informasi secara langsung kepada karyawannya, sementara perusahaan besar yang memiliki ratusan hingga ribuan karyawan menghadapi tantangan tersendiri dalam proses penyampaian informasi secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan pola komunikasi yang sistematis dan terstruktur.

Salah satu bentuk atau arah komunikasi yang dijelaskan dalam buku tersebut adalah:

- a. Komunikasi dari Atas ke Bawah (*Top-Down atau Downward Communication*)
  - b. Komunikasi dari Bawah ke Atas (*Bottom-Up atau Upward Communication*)
  - c. Komunikasi Horizontal (*Horizontal Communication*)
  - d. Komunikasi Diagonal (*Diagonal Communication*)
3. Indikator Komunikasi

Penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006), dengan lima indikator komunikasi efektif sebagai berikut:

- a. Keterbukaan
- b. Empati
- c. Dukungan Verbal dan Nonverbal
- d. Kepositifan
- e. Kesamaan

## Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu. Menurut Ivancevich dan Matteson dalam jurnal “Stres Kerja dan Kinerja dalam Perspektif Teori dan Bukti Empirik”, disebutkan bahwa: “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja yang tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.”

Stres juga dijelaskan sebagai hasil dari hubungan antara individu dan lingkungannya yang dinilai melebihi sumber daya dan mengancam kesejahteraannya. Teori ini dikenal sebagai Transactional Model of Stress oleh Lazarus dan Folkman. Dalam jurnal Stress and Coping Theory, disebutkan bahwa: “*Stress is a particular relationship between the person and the environment that is appraised by the person as taxing or exceeding his or her resources and endangering his or her well-being.*”

### 1. Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lady et al., (2017), menyatakan bahwa terdapat faktor – faktor yang menyebabkan stress kerja diantaranya :

- a. Tipe Kepribadian

- b. Konflik Peran
- c. Beban Kerja
- d. Tuntutan Mental
- e. Kurangnya Dukungan Sosial

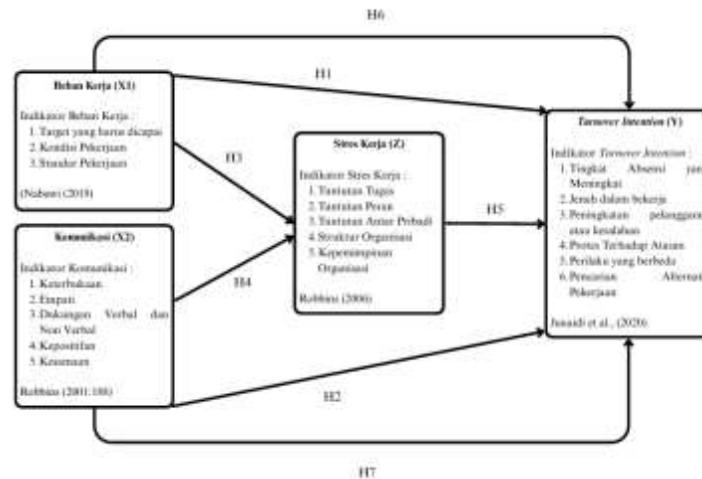
2. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006), stres kerja dapat diukur melalui lima indikator utama:

- a. Tuntutan Tugas
- b. Tuntutan Peran
- c. Tuntutan Antarpribadi
- d. Struktur Organisasi
- e. Kepemimpinan Organisasi

**Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir berfungsi sebagai alat bagi peneliti dalam menganalisis perencanaan serta menyusun argumen mengenai kecenderungan asumsi yang digunakan. Dalam penelitian kuantitatif, kerangka berpikir bertujuan untuk menguji apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Sementara itu, dalam penelitian berbasis pernyataan atau narasi, peneliti menggunakan data yang diperoleh serta teori yang diterapkan sebagai bahan analisis, yang pada akhirnya menghasilkan pernyataan baru atau pengembangan hipotesis (Fallenia et al., 2023). Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention**

Beban kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya, atau yang dikenal dengan istilah *turnover intention*. Ketika karyawan merasa beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas mereka, baik dari segi jumlah tugas, kompleksitas, maupun tekanan waktu, hal ini dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi tersebut, jika berlangsung terus-menerus tanpa adanya manajemen yang efektif, dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marhamah et al., (2022) di PT. Sandang Asia Maju Abadi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional untuk mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, studi oleh Riani et al., (2017) pada Hotel Amanusa di Nusa Dua menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig.  $0,016 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan dan mendorong niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, manajemen stres kerja menjadi aspek penting dalam mengelola beban kerja untuk mengurangi *turnover intention*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulidah et al., (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Semakin meningkat dan banyak beban pekerjaan yang dirasakan pada pegawai bisa mendorong tingkat *turnover intention* karyawan di RSUD ABC.

H<sub>1</sub>: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Seyang Activewear Cirebon.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap *Turnover Intention***

Komunikasi yang efektif dalam organisasi memainkan peran penting dalam menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, karyawan merasa lebih terlibat, dihargai, dan memiliki pemahaman yang jelas tentang peran serta tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2021) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki koefisien sebesar -0,557 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dengan demikian komunikasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa komunikasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Octaviani (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara komunikasi terhadap *turnover intention* pada PT Pertama Logistics Service menunjukkan bahwa ketika komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik, maka tingkat *turnover intention* cenderung menurun. Studi yang dilakukan oleh Hia et al., (2024) pun menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Komunikasi ( $X_3$ ) adalah 2,150, lebih besar dari ttabel sebesar 1,677, dan nilai signifikansi sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention* (Y).

Dari ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi berperan penting dalam menurunkan *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa saluran komunikasi berjalan dengan baik, informasi disampaikan secara jelas, dan terdapat umpan balik yang konstruktif antara manajemen dan karyawan guna meningkatkan retensi karyawan dan produktivitas organisasi.

H<sub>2</sub>: Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Seyang Activewear Cirebon.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Beban kerja berpengaruh terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Semakin tinggi beban kerja, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas tugas, maka semakin besar pula tekanan yang dirasakan oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara et al., (2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, artinya setiap karyawan memiliki merasakan apabila beban pekerjaan yang rendah maka akan menurunkan tingkat stres kerja yang dirasakan namun sebaliknya apabila beban kerja meningkat maka stres kerja pada setiap karyawan akan meningkat juga. Selain itu, penelitian oleh Indriati (2023) juga mendukung temuan tersebut. Dalam studi mereka terhadap karyawan di sektor swasta, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja secara parsial meningkatkan tingkat stres kerja karyawan. Penelitian ini memperkuat bukti bahwa beban kerja yang tinggi dapat menjadi pemicu utama stres kerja di berbagai sektor industri. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agastya et al., (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Peningkatan stres kerja di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Bali terjadi akibat tingginya beban kerja yang tidak diimbangi dengan waktu penyelesaian yang memadai, serta terbatasnya kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan.

Dari ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja, dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara efektif dan menyediakan dukungan yang memadai untuk mengurangi stres kerja, guna mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi.

H<sub>3</sub>: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Seyang Activewear Cirebon

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Stres Kerja**

Komunikasi yang efektif di lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengurangi tingkat stres karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk atau tidak efektif dapat menjadi sumber stres yang signifikan bagi karyawan. Ketidakjelasan informasi, kurangnya umpan balik, dan hambatan dalam komunikasi antar individu atau departemen dapat menyebabkan kebingungan, frustrasi, dan akhirnya meningkatkan tingkat stres kerja.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2018) di PT. Viking Engineering Batam mengungkapkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa komunikasi yang tidak efektif dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rizkyanti et al., (2021), yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap tingkat stres karyawan (Sig. 0,03 < 0,05). Selain itu, kecerdasan emosional juga terbukti memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap stres yang dialami karyawan (Sig. 0,034 < 0,05). Secara bersama-sama, komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional berkontribusi terhadap stres yang dirasakan oleh karyawan. Adapun penelitian

*Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Mediasi pada PT Seyang Activewear Cirebon*

(Astuti, et al.)

yang dilakukan oleh Hasby et al., (2017) menyatakan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

Dari ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja, dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara efektif dan menyediakan dukungan yang memadai untuk mengurangi stres kerja, guna mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi.

H<sub>4</sub>: Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Seyang Activewear Cirebon

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Stres kerja merupakan salah satu faktor signifikan yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Tingginya tekanan kerja, beban tugas yang berlebihan, serta kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja dapat menyebabkan kelelahan emosional dan fisik pada karyawan. Kondisi ini, jika tidak ditangani dengan baik, dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung.

Studi yang dilakukan oleh Resakomala et al., (2024), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari pekerjaannya. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap burnout, menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja dapat memicu tingkat kelelahan emosional dan mental pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain et al., (2025), yang menyatakan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien  $\beta = 0,34$  dan tingkat signifikansi  $p < 0,01$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis regresi, pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,817, t-hitung sebesar 7,256, serta tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga hipotesis H<sub>2</sub> dinyatakan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Dari ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen stres yang efektif, seperti program kesejahteraan karyawan, pelatihan manajemen waktu, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, guna mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi.

H<sub>5</sub>: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Seyang Activewear Cirebon.

### **Pengaruh Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Beban kerja yang tinggi sering kali menjadi sumber utama stres kerja di kalangan karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, baik secara fisik maupun mental, hal ini dapat memicu stres kerja yang signifikan. Stres kerja yang berkepanjangan tidak hanya berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi, yang dikenal sebagai *turnover intention*.

Penelitian oleh Hisbih et al., (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan besarnya pengaruh sebesar 47,2%. Hal ini menegaskan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Artinya, beban kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya mendorong niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliawati et al., (2022), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*, serta beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selain itu, stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan lainnya menunjukkan bahwa stres kerja memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan beban kerja tidak hanya langsung meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel J4 Legian Bali. Selain itu, penelitian oleh Resakomala et al. (2024) di PT Karya Pak Oles Tokcer Bali menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan burnout sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan burnout, yang kemudian meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dari ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya mengelola beban kerja karyawan secara efektif, tetapi juga menyediakan dukungan yang memadai untuk mengurangi stres kerja, guna mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi.

H<sub>6</sub>: Stres kerja memediasi secara positif pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Seyang Activewear Cirebon.

### **Pengaruh Stres Kerja Memediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap *Turnover Intention***

Komunikasi yang efektif dalam organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Dengan demikian, stres kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara komunikasi dan *turnover intention*.

Penelitian oleh Dewi (2021), menunjukan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh komunikasi terhadap *turnover intention*, serta memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dan juga memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif dapat mengurangi stres kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan *turnover intention*. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kualitas komunikasi internal untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mempertahankan karyawan.

H<sub>7</sub>: Stres kerja memediasi secara negatif pengaruh komunikasi *terhadap turnover intention* pada karyawan PT. Seyang Activewear Cirebon.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang bertujuan untuk menguji hipotesis atau teori yang telah ada dengan cara mengukur variabel-variabel penelitian secara objektif melalui data numerik. Pendekatan ini menekankan pada proses pengumpulan data yang terstruktur dan analisis statistik guna mengetahui hubungan, pengaruh, atau perbandingan antar variabel yang diteliti. Sementara itu, jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yaitu jenis penelitian yang fokus pada pengkajian mendalam terhadap suatu objek atau unit tertentu dalam konteks yang nyata dan spesifik. Studi kasus dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Seyang Activewear Cirebon sebagai objek tunggal, dengan tujuan untuk memahami dan menganalisis fenomena *turnover intention* secara lebih terfokus dalam lingkungan kerja perusahaan tersebut. Dengan menggunakan studi kasus, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif mengenai permasalahan yang terjadi di perusahaan dalam konteks yang sebenarnya.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Seyang Activewear Cirebon dengan jumlah karyawan 1109 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan margin error yang ditoleransi yaitu 5% ( $e = 5\%$ ). Berdasarkan perhitungan tersebut, maka pada penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 294 orang dari PT. Seyang Activewear Cirebon.

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang akan disebar kepada responden di PT. Seyang Activewear Cirebon. Kuesioner dirancang secara cermat untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan tentang tingkat beban kerja, komunikasi, *turnover intention*, dan stress kerja dari karyawan. Dalam teknik pengumpulan data kuesioner di penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2023), Skala Likert digunakan sebagai alat untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial tersebut telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti dan kemudian disebut sebagai variabel penelitian. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 22 untuk keperluan analisis. Sementara itu, data disajikan dalam bentuk tabel. Penelitian ini menerapkan metode analisis kuantitatif dengan teknik regresi linear berganda serta pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Valliditas

Uji validitas merupakan proses untuk menilai sejauh mana sebuah kuesioner mampu mengukur secara akurat variabel yang ingin diteliti. Instrumen kuesioner dikatakan valid apabila butir-butir pertanyaan yang disusun benar-benar mencerminkan aspek yang hendak diukur. Validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur indikator atau variabel yang dimaksud (Ghozali, 2021).

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 294 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $294 - 2 = 292$  dengan  $df = 292$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r$  tabel 0,1144. Dengan ketentuan apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dibanding  $r$  tabel maka indikator atau kuesioner dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas pada penelitian ini memperlihatkan, nilai  $r$  hitung setiap indikator lebih besar dibandingkan nilai  $r$  tabel, hal ini menunjukkan indikator dari variabel beban kerja ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), *turnover intention* ( $Y$ ), dan stress kerja ( $Z$ ) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu metode untuk mengukur tingkat konsistensi sebuah kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila respon yang diberikan oleh individu terhadap pernyataan-pernyataan di dalamnya bersifat konsisten atau stabil dalam kurun waktu tertentu (Ghozali, 2021). Dengan interpretasi nilai:

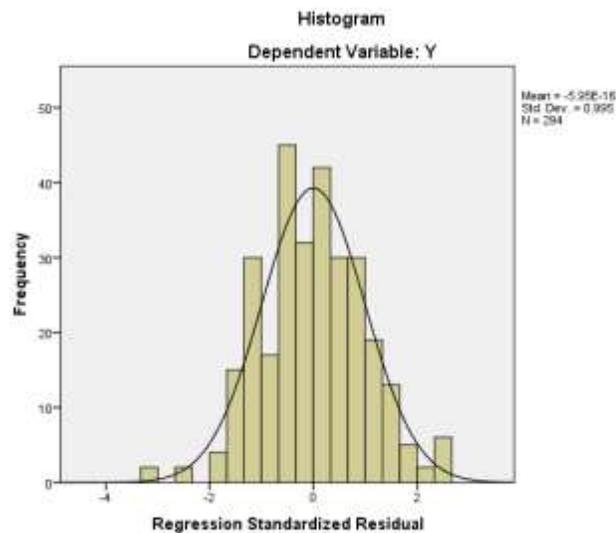
- $\alpha > 0,7$ : variabel dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur konsep yang ingin diukur.
- $\alpha < 0,7$ : variabel dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten dalam mengukur konsep yang ingin diukur.

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
<b>Beban Kerja (<math>X_1</math>)</b>	0,823	Reliabel
<b>Komunikasi (<math>X_2</math>)</b>	0,861	Reliabel
<b><i>Turnover Intention</i> (<math>Y</math>)</b>	0,779	Reliabel
<b>Stres Kerja (<math>Z</math>)</b>	0,833	Reliabel

Sumber: Data yang telah diolah (SPSS), 2025

### Hasil Uji Normalitas

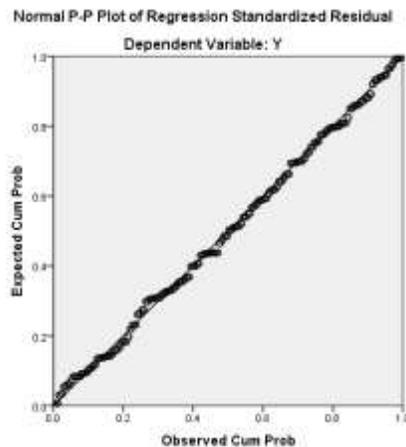
Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi, nilai residual atau galat mengikuti distribusi normal. Hal ini penting karena pengujian statistik seperti uji  $t$  dan uji  $F$  mensyaratkan bahwa residual harus terdistribusi secara normal. Apabila asumsi ini tidak terpenuhi, maka hasil pengujian statistik menjadi tidak valid, khususnya pada jumlah sampel yang relatif kecil (Ghozali, 2021). Terdapat dua pendekatan yang dapat digunakan untuk menilai normalitas distribusi residual, yaitu melalui analisis grafik dan pengujian statistik (Ghozali, 2021).



Berdasarkan histogram diatas, dapat diamati bahwa sebagian besar nilai residual terdistribusi di sekitar nilai nol, yang mengindikasikan pusat distribusi berada pada titik yang seharusnya dalam distribusi normal. Pola batang pada histogram membentuk kurva yang mendekati bentuk distribusi normal, ditandai dengan bentuk simetris menyerupai lonceng (*bell-shaped*). Selain itu, tidak terlihat adanya penyimpangan yang signifikan pada bagian ekor kiri maupun kanan histogram, yang menandakan tidak terdapat outlier ekstrem. Garis lengkung overlay (normal curve) juga mengikuti pola batang histogram secara umum, yang semakin memperkuat bahwa distribusi residual bersifat normal secara visual.

Selain itu, nilai mean dari residual standardisasi adalah  $-5.95E-16$ , yang sangat mendekati nol, dan standar deviasi sebesar 0.995, yang sangat mendekati 1. Ini semakin memperkuat bahwa residual tersebar secara normal. Dengan demikian, berdasarkan analisis grafik histogram tersebut, dapat disimpulkan bahwa: model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena distribusi residual menunjukkan pola yang menyerupai distribusi normal secara visual.

Selain menggunakan histogram, pengujian normalitas residual juga dapat dilakukan melalui grafik Normal Probability Plot (P-P Plot). Grafik ini digunakan untuk mengevaluasi apakah data residual terdistribusi secara normal dengan membandingkan antara nilai probabilitas kumulatif yang diharapkan (*expected cumulative probability*) dengan nilai probabilitas kumulatif yang diamati (*observed cumulative probability*). Berikut adalah hasil grafik Normal P-P Plot dari standardized residual:



Pada grafik di atas, titik-titik data residual terlihat menyebar dan mengikuti garis diagonal secara cukup konsisten dari kiri bawah ke kanan atas. Penyimpangan dari garis diagonal sangat minimal dan tidak menunjukkan pola penyimpangan sistematis. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai residual terdistribusi secara mendekati normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa: Model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan hasil grafik Normal P–P Plot, karena sebaran titik residual mengikuti garis diagonal secara keseluruhan.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		294
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54003923
Most Extreme Differences	Absolute	.035
	Positive	.035
	Negative	-.035
Test Statistic		.035
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Kolmogorov–Smirnov (K–S), yang bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Hasil pengujian Kolmogorov–Smirnov dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual adalah sebesar 0,20, yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa: Data residual terdistribusi secara normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan uji statistik.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa varians dari residual bersifat konstan (homoskedastis), karena ketidaksamaan varians

(heteroskedastisitas) dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien dan hasil analisis menjadi bias (Ghozali, 2021).

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode uji glejser. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.288	.693		3.304	.001
	X1	-.021	.019	-.079	-1.086	.278
	X2	-.005	.015	-.021	-.311	.756
	Z	.017	.019	.066	.909	.364

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan output uji glejser, diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam model memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi untuk variabel X<sub>1</sub> (beban kerja) adalah sebesar 0,278 variabel X<sub>2</sub> (komunikasi) sebesar 0,756, dan variabel Z (stres kerja) sebesar 0,364. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen terhadap nilai absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam suatu model regresi yang ideal, tidak seharusnya terjadi korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen, karena hal tersebut dapat mengganggu validitas estimasi parameter regresi (Ghozali, 2021).

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat dua indikator utama, yaitu nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model regresi bebas dari multikolinearitas.
- Sebaliknya, jika nilai Tolerance ≤ 0,10 atau VIF ≥ 10, maka terdapat indikasi multikolinearitas.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.724	1.141		5.891	.000		
	X1	.143	.031	.168	4.581	.000	.644	1.554
	X2	.202	.024	.284	8.442	.000	.766	1.306
	Z	.494	.031	.589	16.124	.000	.648	1.543

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Secara rinci, variabel X<sub>1</sub> (beban kerja) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,644 dan VIF sebesar 1,554, variabel X<sub>2</sub> (komunikasi) memiliki nilai

Tolerance sebesar 0,766 dan VIF sebesar 1,306 sedangkan variabel Z (stres kerja) menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,648 dan VIF sebesar 1,543. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa: model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas, karena seluruh variabel independen memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

### Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah spesifikasi model regresi yang digunakan dalam penelitian telah sesuai. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan bentuk hubungan yang paling tepat antara variabel-variabel, apakah linear, kuadratik, atau kubik. Melalui uji ini, peneliti dapat memperoleh informasi mengenai bentuk model empiris yang paling representatif terhadap data yang dianalisis (Ghozali, 2021).

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan metode ANOVA Test for Linearity menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi pada kolom Linearity  $< 0,05$ , maka terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan dependen.
- Jika nilai signifikansi pada kolom Deviation from Linearity  $> 0,05$ , maka model menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear, sehingga hubungan tersebut dapat dinyatakan linear.

Berdasarkan hasil uji linearitas yang dilakukan, diperoleh sebagai berikut:

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	6338.511	32	198.078	5.058	.000
		Linearity	5099.665	1	5099.665	130.222	.000
		Deviation from Linearity	1238.846	31	39.963	1.020	.442
Within Groups			10221.081	261	39.161		
Total			16559.592	293			

Dari hasil uji linearitas pada tabel diatas diperoleh bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (beban kerja) dengan  $Y$  (*turnover intention*) menunjukkan nilai signifikansi linearitas sebesar 0,00, dan nilai signifikansi penyimpangan (deviation from linearity) sebesar 0,442.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	3700.968	30	123.366	2.523	.000
		Linearity	2400.158	1	2400.158	49.091	.000
		Deviation from Linearity	1300.809	29	44.855	.917	.592
Within Groups			12858.624	263	48.892		
Total			16559.592	293			

Dari hasil uji linearitas pada tabel diatas diperoleh bahwa hubungan antara variabel  $X_2$  (komunikasi) dengan  $Y$  menunjukkan nilai signifikansi linearitas sebesar 0,00, dan deviation 0,592.

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups	(Combined)	8153.288	30	271.776	8.503	.000
		Linearity	7270.981	1	7270.981	227.480	.000
		Deviation from Linearity	882.307	29	30.424	.952	.541
	Within Groups		8406.304	263	31.963		
	Total		16559.592	293			

Dari hasil uji linearitas pada tabel diatas diperoleh bahwa hubungan antara variabel Z (stres kerja) dengan Y menunjukkan nilai signifikansi linearitas sebesar 0,00, dan deviation sebesar 0,541.

Karena seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi linearitas di bawah 0,05 serta nilai deviation from linearity di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa: Seluruh variabel independen dalam model memiliki hubungan linear dengan variabel dependen, sehingga model layak untuk dianalisis menggunakan regresi linear.

### Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear terdapat hubungan atau korelasi antara nilai residual (kesalahan pengganggu) pada periode t dengan nilai residual pada periode sebelumnya (t-1). Autokorelasi yang terjadi dapat mengindikasikan bahwa residual tidak bersifat acak, sehingga dapat mempengaruhi validitas model regresi yang digunakan (Ghozali, 2021).

Dalam penelitian ini, pengujian autokorelasi dilakukan dengan menggunakan Uji Durbin-Watson (DW). Pegambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No desicion	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi positif	No desicion	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Ghozali 2021

**Hasil Uji Autokorelasi (Regresi 1)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.593 <sup>a</sup>	.352	.348	4.88595	2.003

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa:

Hasil output statistic:

N (jumlah responden) = 294

DW = 2,003

dl = 1,791

du = 1,822

$(4-dl) = 4 - 1,791 = 2,209$

$(4-du) = 4 - 1,822 = 2,178$

Nilai DW terletak diantara du dan  $(4-du)$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa nilai DW sebesar 2,003 terletak diantara nilai du dan  $(4-du)$  sebesar 1,822 dan 2,178 ( $du < d < 4-du$ ) atau dapat disimpulkan dengan  $1,822 < 2,003 < 2,178$  artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.

**Hasil Uji Autokorelasi (Regresi 2)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 <sup>a</sup>	.749	.746	2.55314	2.058

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa:

Hasil output statistik:

N (jumlah responden) = 294

DW = 2,058

dl = 1,788

du = 1,828

$(4-dl) = 4 - 1,788 = 2,212$

$(4-du) = 4 - 1,828 = 2,172$

Nilai DW terletak diantara du dan  $(4-du)$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa nilai DW sebesar 2,058 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar 1,788 dan 2,172 ( $du < d < 4-du$ ) atau dapat disimpulkan dengan  $1,788 < 2,058 < 2,172$  artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut Ghozali (2021), regresi linear berganda merupakan metode analisis statistik yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, serta memprediksi nilai dari variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Penelitian ini regresi linear berganda dilakukan untuk menilai pengaruh satu atau lebih variabel predictor (variabel independen) terhadap variabel dependen. Yaitu regresi pertama dengan variabel independen beban kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) serta variabel dependen stres kerja ( $Z$ ) dan persamaan kedua dengan variabel dependen stres kerja ( $Z$ ) serta variabel dependen *turnover intention* ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda untuk persamaan regresi pertama disajikan dalam tabel berikut ini:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.615	2.670		9.967	.000
	X1	.468	.053	.460	8.802	.000
	X2	-.192	.044	-.226	-4.316	.000

a. Dependent Variable: Z

$$Z = a + bX_1 + b X_2 + e$$

$$Z = 26,615 + 0,468 + (-0,192) + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar 26,615 artinya apabila variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) bernilai 0 atau nilainya tetap (konstan), maka variabel stres kerja ( $Z$ ) memiliki nilai sebesar 26,615.

Diketahui koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_1$ ) adalah 0,468, maka kenaikan variabel  $X_1$  sebesar 1 satuan akan menghasilkan kenaikan sebesar 0,468 satuan pada variabel stres kerja ( $Z$ ). Karena nilai koefisiennya positif, maka arah hubungan antara variabel  $X_1$  dan variabel  $Z$  searah. Artinya semakin tinggi nilai variabel  $X_1$  maka semakin tinggi juga nilai variabel  $Z$  begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel  $X_1$  semakin rendah pula nilai variabel  $Z$ .

Diketahui koefisien regresi variabel komunikasi ( $X_2$ ) adalah -0,92, maka kenaikan variabel  $X_2$  sebesar 1 satuan akan menghasilkan kenaikan sebesar -0,092 satuan pada variabel stres kerja ( $Z$ ). Karena nilai koefisien negatif, maka arah hubungan antara variabel  $X_2$  dan  $Z$  tidak searah. Artinya semakin tinggi nilai variabel  $X_2$  maka semakin rendah nilai variabel  $Z$ , begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai variabel  $X_2$  maka semakin tinggi nilai variabel  $Z$ .

Hasil analisis regresi linear berganda untuk persamaan regresi 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.858	1.616		11.669	.000
	X1	.143	.031	.168	4.581	.000
	X2	-.202	.024	-.284	-8.442	.000
	Z	.494	.031	.589	16.124	.000

a. Dependent Variable: Y

$$Y = a + bZ + e$$

$$Y = 18,858 + 0,494 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar 18,858 artinya apabila variabel stres kerja (Z) bernilai 0 atau nilainya tetap (konstan), maka variabel *turnover intention* (Y) memiliki nilai sebesar 18,858.

Diketahui koefisien regresi stres kerja (Z) adalah 0,494, maka kenaikan variabel Z sebesar 1 satuan akan menghasilkan kenaikan sebesar 0,494 satuan pada variabel *turnover intention* (Y), karena nilai koefisiennya positif, maka arah hubungan antara variabel Z dan variabel Y searah. Artinya semakin tinggi nilai variabel Z maka semakin tinggi pula nilai variabel Y, begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel Z maka semakin rendah pula nilai variabel Y.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada dalam rentang 0 hingga 1. Nilai  $R^2$  yang rendah mengindikasikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen relatif terbatas. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh variasi yang terjadi pada variabel dependen (Ghozali, 2021).

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk persamaan regresi pertama disajikan pada tabel berikut ini: Berdasarkan hasil output model summary diatas, diperoleh nilai r square sebesar 0,352. Cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 <sup>a</sup>	.352	.348	4.88595

a. Predictors: (Constant), X2, X1

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,352 \times 100\%$$

$$KD = 35,2\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel beban kerja dan variabel komunikasi terhadap variabel stres kerja 35,2%. Sedangkan 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk persamaan regresi kedua disajikan pada tabel berikut ini:

Berdasarkan hasil output model summary diatas, diperoleh nilai r square sebesar 0,749. Cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 <sup>a</sup>	.749	.746	2.55314

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,749 \times 100\%$$

$$KD = 74,9\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel beban kerja, variabel komunikasi, dan variabel stres kerja terhadap variabel stres kerja 74,9%. Sedangkan 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel berikut merangkum nilai koefisien determinasi dari model penelitian ini:

Variabel Dependen	Variabel Independen	R Square	Adjusted R2
<b>Stres Kerja (Z)</b>	Beban Kerja (X1), Komunikasi (X2)	0,352	0,348
<b>Turnover Intention (Y)</b>	Beban Kerja (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (Z)	0,749	0,746

Sumber: Data yang telah diolah, 2025

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas dalam model kedua, yaitu beban kerja, komunikasi, dan stres kerja, mampu memberikan kontribusi yang sangat substansial dalam menjelaskan variabel *turnover intention*. Nilai R Square sebesar 74,9% mencerminkan bahwa sebagian besar variasi dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, yang sekaligus mendukung validitas model secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, komunikasi, dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan relevan dalam menjelaskan *turnover intention* karyawan.

### Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2021), uji t bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan variabel independen lainnya tetap atau konstan dengan menggunakan ambang batas signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi > 0,05, dianggap tidak signifikan atau hipotesis ditolak dan jika nilai signifikansi < 0,05

dinyatakan signifikan atau hipotesis diterima. Uji ini penting dilakukan agar dapat diketahui variabel mana yang memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji T untuk persamaan regresi pertama disajikan dalam tabel berikut ini:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.615	2.670		9.967	.000
	X1	.468	.053	.460	8.802	.000
	X2	-.192	.044	-.226	-4.316	.000

a. Dependent Variable: Z

Adapun hasil perhitungan dilihat dari acuan tabel distribusi t dengan hasil sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$\begin{aligned} a = 5\% &= t (0,05/2 : 294-2-1) \\ &= 0,025 : 291 \\ &= 0,859 \text{ (Ttabel)} \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel stres kerja ( $Z$ ) sebesar  $0,00 < 0,05$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $8,802 > t \text{ tabel } (0,859)$ , dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel komunikasi ( $X_2$ ) terhadap variabel stres kerja ( $Z$ ) sebesar  $0,00 < 0,05$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $-4,316$  atau  $|4,316| > t \text{ tabel } (0,859)$ , dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yang berarti terdapat pengaruh komunikasi terhadap stres kerja.

Hasil uji t untuk persamaan regresi kedua disajikan dalam tabel berikut ini:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.858	1.616		11.669	.000
	X1	.143	.031	.168	4.581	.000
	X2	-.202	.024	-.284	-8.442	.000
	Z	.494	.031	.589	16.124	.000

a. Dependent Variable: Y

Adapun hasil perhitungan dilihat dari acuan tabel distribusi t dengan hasil sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$\begin{aligned} a = 5\% &= t (0,05/2 : 294-3-1) \\ &= 0,025 : 290 \\ &= 0,862 \text{ (Ttabel)} \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ) sebesar  $0,00 < 0,05$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $4,581 > t \text{ tabel } (0,862)$ , dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel komunikasi ( $X_2$ ) terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ) sebesar  $0,00 < 0,05$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $-8,442$  atau  $|8,442| > t \text{ tabel } (0,862)$ , dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh komunikasi terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel stres kerja (Z) terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebesar  $0,00 < 0,05$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $16,124 > t$  tabel (0,862), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima yang berarti terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

**Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)**

Untuk menguji pengaruh variabel intervening, digunakan metode analisis jalur (path analysis). Metode ini merupakan pengembangan dari regresi linear berganda yang digunakan untuk mengestimasi hubungan kausal antar variabel berdasarkan model teoritis yang telah ditetapkan sebelumnya (Ghozali, 2021). Analisis jalur dilakukan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Dengan path analysis maka dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung dari variabel independen ( $X_1$ : Beban Kerja,  $X_2$ : Komunikasi) terhadap variabel dependen (Y: *Turnover Intention*), melalui variabel mediasi (Z: Stres Kerja).

1. Koefisien Jalur Model 1

Berikut ini hasil koefisien jalur model 1

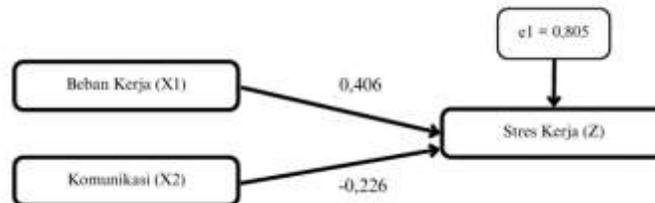
**Hasil Koefisien Jalur Model I**

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,352	0,348

<i>Variabel</i>	<i>Beta</i>	<i>Sig.</i>
<i>Beban Kerja (X<sub>1</sub>)</i>	0,460	0,00
<i>Komunikasi (X<sub>2</sub>)</i>	-0,226	0,00

Nilai signifikansi dari variabel beban kerja ( $X_1$ ) = 0,00 dan komunikasi ( $X_2$ ) = 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I yakni variabel beban kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap beban kerja. Besarnya nilai R Square adalah 0,352 yang ditunjukkan pada tabel model summary. Sedangkan nilai  $e_1$  dicari dengan rumus  $e_1 = \sqrt{1-0,352} = 0,805$ . Maka diagram jalur model struktur I dapat digambarkan sebagai berikut:



2. Koefisien Jalur Model II

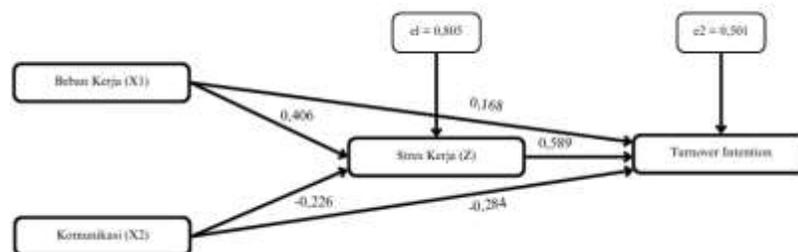
Berikut ini hasil koefisien jalur Model II

**Hasil Koefisien Jalur Model II**

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,749	0,746

Variabel	Beta	Sig.
Beban Kerja ( $X_1$ )	0,168	0,00
Komunikasi ( $X_2$ )	-0,284	0,00
Stres Kerja ( $Z$ )	0,589	0,00

Nilai signifikansi dari variabel beban kerja ( $X_1$ ) = 0,00 dan komunikasi ( $X_2$ ) = 0,00 serta stres kerja ( $Z$ ) = 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II yakni variabel beban kerja, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Besarnya nilai R square adalah 0,749 yang ditunjukkan pada tabel model summary. Sedangkan nilai  $e2 = \sqrt{(1-0,749)} = 0,501$ . Maka diagram jalur model struktur II dapat digambarkan sebagai berikut:



### Uji Sobel

Untuk menguji apakah variabel stres kerja ( $Z$ ) memediasi pengaruh antara beban kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ), digunakan metode uji Sobel. Menurut Ghozali, (2021), uji Sobel digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Hasil uji sobel dapat dilihat dari perhitungan dibawah ini:

- Beban kerja ( $X_1$ )  $\rightarrow$  Stres kerja ( $Z$ )  $\rightarrow$  *Turnover intention* ( $Y$ )

$$a = 0,468 (X_1 \rightarrow Z)$$

$$Sa = 0,053$$

$$b = 0,494 (Z \rightarrow Y)$$

$$Sb = 0,031$$

$$z = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2}}$$

$$z = \frac{0,468 \cdot 0,494}{\sqrt{(0,494)^2 \cdot (0,053)^2 + (0,468)^2 \cdot (0,031)^2}}$$

$$z = \frac{0,231}{\sqrt{(0,000686) + (0,00021)}}$$

$$z = \frac{0,231}{\sqrt{0,000896}}$$

$$z = \frac{0,231}{0,02993}$$

$$z = 7,72$$

Berdasarkan perhitungan uji sobel diatas nilai z hitung sebesar 7,72 atau lebih besar dari nilai t tabel (0,86) artinya  $H_6$  diterima dimana beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

- Komunikasi ( $X_2$ )  $\rightarrow$  Stres kerja ( $Z$ )  $\rightarrow$  *Turnover intention* ( $Y$ )

$$a = -0,192 \text{ (X}_2 \rightarrow Z)$$

$$S_a = 0,044$$

$$b = 0,494 \text{ (Z} \rightarrow Y)$$

$$S_b = 0,031$$

$$z = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot S_a^2 + a^2 \cdot S_b^2}}$$

$$z = \frac{-0,192 \cdot 0,494}{\sqrt{(0,494)^2 \cdot (0,044)^2 + (-0,192)^2 \cdot (0,031)^2}}$$

$$z = \frac{-0,09485}{\sqrt{(0,000473) + (0,000035)}}$$

$$z = \frac{-0,09485}{\sqrt{0,000508}}$$

$$z = \frac{-0,09485}{0,02254}$$

$$z = -4,21$$

Berdasarkan perhitungan uji sobel diatas nilai z hitung sebesar -4,21 atau  $|4,21|$  lebih besar dari nilai t tabel (0,86) artinya  $H_7$  diterima dimana komunikasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

## Pembahasan

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi beban kerja, semakin besar pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Mayoritas responden merasa beban kerja mereka terlalu berat, ditandai dengan target yang tinggi, tugas tambahan di luar tanggung jawab utama, serta kondisi kerja yang membuat mereka kewalahan dan tidak nyaman. Beban kerja yang berlebihan ini memicu stres, kejenuhan, dan ketidakpuasan, yang akhirnya mendorong niat untuk mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang. Tanpa adanya kompensasi atau dukungan yang memadai, karyawan merasa tidak dihargai dan cenderung mempertimbangkan pindah ke perusahaan lain dengan kondisi kerja atau gaji yang lebih baik. Dengan demikian, beban kerja yang tinggi terbukti menjadi salah satu faktor utama yang meningkatkan *turnover intention* di perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marhamah et al. (2022), Riani et al., (2017), Maulidah et al. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin meningkatnya beban kerja maka semakin meningkat pula niat karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap *Turnover Intention***

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin buruk komunikasi di tempat kerja, semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar. Sebagian besar responden tidak sepakat dengan pernyataan positif tentang komunikasi, baik antar rekan kerja maupun dengan atasan. Kurangnya kepercayaan, minimnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta enggan karyawan menyampaikan pendapat mencerminkan rendahnya iklim komunikasi terbuka. Kondisi ini berdampak pada ketidaknyamanan dan rendahnya keterikatan emosional terhadap perusahaan. Banyak karyawan mengaku sering tidak masuk kerja karena merasa tidak nyaman, merasa tidak didengar, serta kurang dihargai. Akibatnya, mereka cenderung mencari peluang kerja di tempat lain yang memiliki komunikasi lebih baik dan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Dengan demikian, komunikasi yang buruk tidak hanya menghambat operasional kerja, tetapi juga menjadi faktor penting yang mendorong meningkatnya *turnover intention*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2021), Octaviani (2019), Hia et al., (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin turun atau rendahnya tingkat komunikasi maka akan semakin meningkatnya *turnover intention*.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan karyawan. Mayoritas responden menyatakan bahwa beban kerja yang berat dan target yang terlalu tinggi menjadi pemicu utama stres. Untuk mencapai target tersebut, dibutuhkan usaha yang melebihi batas kemampuan normal, apalagi dengan penambahan tugas yang terus-menerus. Tekanan ini diperparah oleh tenggat waktu yang ketat, sehingga menimbulkan rasa tertekan, cemas, dan kelelahan mental. Selain itu, kurangnya dukungan dari atasan membuat karyawan merasa menanggung beban sendirian, yang memperburuk kondisi stres. Dengan demikian, beban kerja yang tidak terkontrol dan tanpa dukungan memadai berkontribusi besar terhadap meningkatnya stres kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada performa dan kesejahteraan karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara et al., (2022), Indriati (2023), Agastya et al., (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover* stres kerja. Artinya, semakin meningkat atau bertambahnya beban kerja maka akan meningkat pula stres kerja pada karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Stres Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin buruk komunikasi di tempat kerja, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan. Mayoritas responden tidak setuju dengan pernyataan positif mengenai komunikasi, menunjukkan rendahnya rasa saling percaya antar rekan kerja dan kesulitan menyampaikan kendala kepada atasan. Hambatan dalam komunikasi vertikal maupun horizontal ini memperburuk kondisi psikologis karyawan. Minimnya komunikasi yang efektif membuat karyawan harus menanggung beban kerja sendiri tanpa dukungan atau ruang berbagi, sehingga tekanan kerja meningkat. Selain itu, kurangnya perhatian dan

arahan dari atasan juga memperparah stres yang dirasakan. Dengan demikian, komunikasi yang tidak efektif menjadi salah satu penyebab utama meningkatnya stres kerja karena karyawan merasa bekerja dalam tekanan tanpa dukungan yang memadai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2018), Rizkyanti et al., (2021), Hasby et al., (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin turun atau rendahnya sebuah komunikasi maka akan semakin meningkatnya tingkat *turnover intention* pada karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan, semakin besar keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Mayoritas responden mengalami stres akibat beban kerja berlebihan, tenggat waktu ketat, dan minimnya dukungan dari atasan. Stres yang berkepanjangan menyebabkan ketidaknyamanan, menurunnya motivasi, dan hilangnya loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa tidak didukung dan terus-menerus berada dalam tekanan cenderung mencari peluang kerja lain dengan kondisi yang lebih baik. Oleh karena itu, stres kerja menjadi faktor penting yang mendorong meningkatnya *turnover intention*, dan bila tidak segera ditangani, dapat mengakibatkan kehilangan karyawan yang berpotensi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Resakomala et al., (2024), Zulkarnain et al., (2025), Dewi et al., (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel mediasi yang berpengaruh positif signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Artinya, beban kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya mendorong niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Mayoritas responden menyatakan bahwa beban kerja berlebih, target tinggi, dan tugas tambahan membuat mereka kelelahan, apalagi tanpa dukungan dari atasan atau rekan kerja. Stres akibat tekanan tersebut memicu ketidaknyamanan, menurunnya motivasi, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih seimbang. Dengan demikian, stres kerja memperkuat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola beban kerja secara adil dan memperhatikan kesehatan mental karyawan guna mengurangi risiko *turnover*.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hisbih et al., (2023), Juliawati et al., (2022), Resakomala et al. (2024), yang menyatakan bahwa stres kerja memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Beban kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* (niat karyawan untuk keluar), tetapi juga secara tidak langsung memengaruhi *turnover intention* melalui stres kerja. Artinya, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja, dan stres kerja yang tinggi pada akhirnya mendorong niat untuk keluar dari pekerjaan.

### **Pengaruh Stres Kerja memediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap *Turnover Intention***

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator yang berpengaruh positif signifikan dalam hubungan antara komunikasi dan *turnover intention*. Artinya, komunikasi yang tidak efektif dapat meningkatkan stres kerja, yang kemudian mendorong keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Responden banyak yang tidak sepakat dengan pernyataan positif mengenai komunikasi, seperti rendahnya kepercayaan, minimnya penyampaian kendala kepada atasan, dan kurangnya partisipasi dalam ide perbaikan. Kondisi ini menunjukkan lemahnya komunikasi horizontal dan vertikal, yang menimbulkan ketidaknyamanan dan beban psikologis. Ketika tekanan kerja tidak diimbangi dengan komunikasi yang suportif, stres meningkat dan membuat karyawan merasa tidak dihargai. Dengan demikian, komunikasi yang buruk secara tidak langsung memengaruhi *turnover intention* melalui peningkatan stres kerja. Oleh karena itu, membangun komunikasi yang terbuka dan mendukung sangat penting untuk mengurangi stres dan menekan risiko *turnover*.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh komunikasi terhadap *turnover intention*, serta memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

### **KESIMPULAN**

1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, di mana beban kerja yang tinggi meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar akibat kelelahan fisik dan mental.
2. Komunikasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Komunikasi yang baik dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar karena mereka merasa dihargai dan didukung.
3. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, terutama jika target tidak realistis dan tugas terus bertambah tanpa mempertimbangkan kapasitas individu.
4. Komunikasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, artinya komunikasi yang buruk dapat meningkatkan stres, sedangkan komunikasi yang efektif membantu meredakannya.
5. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, di mana stres yang terus-menerus menyebabkan karyawan ingin meninggalkan perusahaan demi kondisi kerja yang lebih baik.
6. Stres kerja memediasi secara signifikan hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Beban kerja tinggi menyebabkan stres, yang selanjutnya mendorong keinginan untuk keluar.
7. Stres kerja juga memediasi secara signifikan hubungan antara komunikasi dan *turnover intention*. Komunikasi yang buruk meningkatkan stres, dan stres tersebut menjadi pemicu utama *turnover intention*.

### **SARAN**

#### **Saran Manajerial**

1. PT Seyang Activewear Cirebon disarankan untuk mengelola beban kerja karyawan secara lebih proporsional. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan akan membantu mencegah tekanan berlebih yang dapat memicu stres kerja dan meningkatkan *turnover intention*.
2. Diperlukan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas komunikasi, baik antara atasan

-----  
*Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Mediasi  
pada PT Seyang Activewear Cirebon*

(Astuti, et al.)

dengan bawahan maupun antar rekan kerja. Komunikasi yang terbuka, saling percaya, dan suportif dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Manajemen diharapkan lebih responsif terhadap kondisi psikologis karyawan dengan menyediakan dukungan yang memadai. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan manajemen stres, forum diskusi internal, maupun penyediaan sistem pelaporan keluhan yang cepat dan efektif, agar stres kerja dapat diminimalkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agastya, P. Y., & Satrya, I. H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4570. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p19>
- Bio, E., & Sambung, R. (2022). Impact of workload and incentives on employee turnover intention: work stress as mediation. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 07(03), 141–156. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jiko>
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1076–1088. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Dewi, M. K., & Piartrini, P. S. (2021). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of Communication and Work Stress on the Turnover Intention in Private Hospitals in West Denpasar. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 68–79. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Fallenia, F. Della, Syafitri, R., & Syahputri, A. Z. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>
- Fattah, J., Yesiltas, M., & Atan, T. (2022). The Impact of Knowledge Sharing and Participative Decision-Making on Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *SAGE Open*, 12(4), 1–14. <https://doi.org/10.1177/21582440221130294>
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanum Indriati, I., & Widhayanti, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 20(1), 686–690. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v20i1.4693>
- Hasby, M., Hendriani, S., & Indarti, S. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (Pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru). *JOM Fekon*, 4(1), 2017.
- Hia, K., & Adam, A. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. *Jurnal Widya*, 5(2), 1–15.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 162.

-----  
*Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Mediasi pada PT Seyang Activewear Cirebon*  
(Astuti, et al.)

- <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Wokplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(3).
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Juliawati, N. K. M., Aristana, I. N., & Anggreni, N. P. Y. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada J4 Hotel Legian Bali. *Journal Research of Management*, 3(3), 63–78. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i3.86>
- 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>
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). TURNOVER INTENTION PT. EFRATA RETAILINDO DITINJAU DARI BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 1–11.
- Lady, L., Susihono, W., & Muslihati, A. (2017). Analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BPBD kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1b), 191–197. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/viewFile/2084/1617>
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Lestari, E. E. D., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*, 2(2), 163. <https://doi.org/10.33373/jtp.v2i2.1466>
- Marhamah, N. N., Seno, A. H. D., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 551–557. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35449>
- 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. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 01–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Octaviani, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pertama Logistics Service. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), 1. <https://doi.org/10.32493/jk.v7i2.y2019.p1-9>
- Oktafiani, M., & Pantawis, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemasang Pos Comal). *Jurnal Magisma*, XII(2), 189–203.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.35829/magisma.v12i2.416>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.789>
- Resakomala, P. N. P., Dewi, A. . S. K., & Suwandana, I. G. M. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(03), 520–530. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index>
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali*, 6(11), 5970–5998.
- Rizkyanti, A. D., & Mastuti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional terhadap Stres pada Karyawan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 1–8.
- Robbins, S. . (2006). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Edisi 10). PT. Indeks, Jakarta.
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Setyowati, W., Setyawati, T., & Setyawati, T. (2021). PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN ). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 135–143. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i2.174>
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., & Ummah, Athik Hidayatul, Arifudin, O. (2021). *Komunikasi Organisasi*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widini Media Utama).
- Sugiyono. (2023). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. In *ALFABETA BANDUNG*.
- Waskito, M., & Ayu Rachmawati Putri. (2021). Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 111–122.
- Zulkarnain, I., & Budi, A. (2025). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja yang Dimediasi Beban Kerja terhadap Turnover Intention : Sebuah Analisis Empiris The Effect of Work Stress and Workload-Mediated Work Environment on Turnover Intention : an Empirical Analysis*. 27(1), 42–48.
- Agastya, P. Y., & Satrya, I. H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4570. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p19>
- Bio, E., & Sambung, R. (2022). Impact of workload and incentives on employee turnover intention: work stress as mediation. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 07(03), 141–156. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jiko>
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1076–1088. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Dewi, M. K., & Piartrini, P. S. (2021). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of Communication and Work Stress on the Turnover Intention in Private Hospitals in West Denpasar.

- American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 68–79. www.ajhssr.com
- Fallenia, F. Della, Syafitri, R., & Syahputri, A. Z. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>
- Fattah, J., Yesiltas, M., & Atan, T. (2022). The Impact of Knowledge Sharing and Participative Decision-Making on Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *SAGE Open*, 12(4), 1–14. <https://doi.org/10.1177/21582440221130294>
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics* ». Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanum Indriati, I., & Widhayanti, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 20(1), 686–690. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v20i1.4693>
- Hasby, M., Hendriani, S., & Indarti, S. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (Pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru). *JOM Fekon*, 4(1), 2017.
- Hia, K., & Adam, A. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. *Jurnal Widya*, 5(2), 1–15.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 162. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(3).
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Juliawati, N. K. M., Aristana, I. N., & Anggreni, N. P. Y. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada J4 Hotel Legian Bali. *Journal Research of Management*, 3(3), 63–78. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i3.86>
- 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>
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). TURNOVER INTENTION PT. EFRATA RETAILINDO DITINJAU DARI BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 1–11.
- Lady, L., Susihono, W., & Muslihati, A. (2017). Analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BPBD kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1b), 191–197. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/viewFile/2084/1617>
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with

-----  
*Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Mediasi pada PT Seyang Activewear Cirebon*  
(Astuti, et al.)

- turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Lestari, E. E. D., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*, 2(2), 163. <https://doi.org/10.33373/jtp.v2i2.1466>
- Marhamah, N. N., Seno, A. H. D., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 551–557. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35449>
- 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. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 01–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Octaviani, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pertama Logistics Service. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), 1. <https://doi.org/10.32493/jk.v7i2.y2019.p1-9>
- Oktafiani, M., & Pantawis, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemasang Pos Comal). *Jurnal Magisma*, XII(2), 189–203. <https://doi.org/https://doi.org/10.35829/magisma.v12i2.416>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.789>
- Resakomala, P. N. P., Dewi, A. . S. K., & Suwandana, I. G. M. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(03), 520–530. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index>
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali*, 6(11), 5970–5998.
- Rizkyanti, A. D., & Mastuti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional terhadap Stres pada Karyawan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 1–8.
- Robbins, S. . (2006). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Edisi 10). PT. Indeks, Jakarta.
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Setyowati, W., Setyawati, T., & Setyawati, T. (2021). PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN ). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 135–143. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i2.174>
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., & Ummah, Athik Hidayatul, Arifudin, O. (2021). *Komunikasi*

- Organisasi*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widini Media Utama).  
Sugiyono. (2023). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. In *ALFABETA BANDUNG*.
- Waskito, M., & Ayu Rachmawati Putri. (2021). Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 111–122.
- Zulkarnain, I., & Budi, A. (2025). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja yang Dimediasi Beban Kerja terhadap Turnover Intention : Sebuah Analisis Empiris The Effect of Work Stress and Workload-Mediated Work Environment on Turnover Intention : an Empirical Analysis*. 27(1), 42–48.