

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Employee Performance* melalui *Turnover Intention* di PT Primajaya Sukses Sentosa

Sity Munawarroh*¹, Lela Elvira², Maria Lapriska Dian Ela Revita³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

*e-mail: sitymunawarroh094@gmail.com*¹, Lela.llv@bsi.ac.id², Maria.dev@bsi.ac.id³

ABSTRAK

Di era persaingan bisnis yang kompetitif, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling krusial bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan yang sangat kompetitif. tekanan target penjualan yang tinggi dan jam kerja berlebihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *employee performance* terhadap *turnover intention*, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan pengambilan sample jenuh terhadap sebanyak 48 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai R hitung > R tabel serta nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t_{hitung} = 9,030$; Sig. = 0,000), serta *employee performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t_{hitung} = 2,096$; Sig. = 0,042). Secara simultan (uji F), stres kerja dan *employee performance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($F_{hitung} = 41,685$; Sig. = 0,000) dengan nilai R Square sebesar 64,9%. Kesimpulannya, akumulasi tekanan stres kerja serta tingginya performa kerja secara bersama-sama menjadi stimulan nyata yang meningkatkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.

Kata kunci : Stres Kerja; *Employee Performance*; *Turnover Intention*.

ABSTRACT

In today's competitive business landscape, human resources (HR) constitute a company's most crucial asset for achieving a strong competitive advantage, yet employees often face pressures such as high sales targets and excessive working hours. This study aims to analyze the influence of work stress and employee performance on turnover intention, both individually and simultaneously. A quantitative research method was employed, utilizing a saturated sampling technique involving 48 employees. Data were collected via questionnaires and analyzed using data quality tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results indicate that all statement items for variables X1, X2, and Y were valid and reliable, as evidenced by calculated R-values exceeding critical R-table values and Cronbach's Alpha values surpassing 0.60. Partial hypothesis testing (t-test) revealed that work stress has a positive and significant effect on turnover intention ($t\text{-count} = 9.030$; Sig. = 0.000), and employee performance also has a positive and significant effect on turnover intention ($t\text{-count} = 2.096$; Sig. = 0.042). Simultaneous testing (F-test) showed that work stress and employee performance significantly influence turnover intention ($F\text{-count} = 41.685$; Sig. = 0.000), with an R-square value of 64.9%. In conclusion, the accumulation of work stress and high levels of work performance act jointly as tangible stimulants that increase employees' intention to resign.

Keywords : Job Stress; *Employee Performance*; *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang kompetitif, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling krusial bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan yang sangat kompetitif. PT Primajaya Sukses Sentosa, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor industri yang dinamis, sangat bergantung pada performa karyawannya untuk mencapai target-target organisasi. Namun, dalam upayanya mencapai pertumbuhan yang agresif, perusahaan sering kali memberikan tekanan yang besar kepada karyawannya.

Stres kerja menjadi salah satu permasalahan yang sering dihadapi di PT Primajaya Sukses Sentosa. Hal ini dipicu oleh target penjualan yang sangat tinggi dan penerapan jam kerja berlebihan (*overtime*). Stres kerja digambarkan sebagai tekanan yang dialami karyawan ketika mereka tidak sanggup menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Ketika beban kerja terus melampaui kapasitas karyawan, hal itu mulai berdampak pada fisik dan mental mereka, sehingga menyulitkan mereka untuk berkonsentrasi dan menurunkan kualitas pekerjaan mereka. Kurangnya pengendalian terhadap stres ini berdampak langsung pada *employee performance*. *Employee performance* mengacu pada hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan untuk membantunya mencapai tujuan-tujuannya. Ketika karyawan mengalami kelelahan akibat stres, produktivitas cenderung menurun, angka kesalahan kerja meningkat, dan pencapaian target justru menjadi kontraproduktif.

Permasalahan paling krusial yang saat ini dihadapi oleh PT Primajaya Sukses Sentosa adalah tingginya angka *turnover*. Hal ini terjadi setelah seorang karyawan mulai merasa ingin meninggalkan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jessica Marcella (2022) dalam jurnal Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan, terdapat korelasi positif antara stres kerja dengan *turnover intention*. Karyawan yang merasa tertekan oleh target dan jam kerja yang tidak manusiawi cenderung Mencari peluang di perusahaan lain yang menawarkan keseimbangan lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Tingkat pergantian karyawan yang tinggi menimbulkan kerugian bagi PT Primajaya Sukses Sentosa, baik dari segi biaya rekrutmen, pelatihan ulang, hingga hilangnya ritme kerja yang stabil. Oleh karena itu, perlu untuk memahami bagaimana stres kerja memicu keinginan keluar, yang pada akhirnya akan menggerus performa kolektif karyawan.

Jam kerja yang berlebihan (*overtime*) di PT Primajaya Sukses Sentosa mengakibatkan karyawan kehilangan waktu untuk kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini menciptakan kelelahan emosional yang memicu *Turnover intention* karena karyawan merasa bahwa biaya psikologis bekerja di perusahaan tersebut lebih tinggi daripada kompensasi yang diterima.

Permasalahan utama di PT Primajaya Sukses Sentosa berakar pada tingginya target penjualan yang ditetapkan secara agresif tanpa diimbangi dengan penambahan sumber daya atau efisiensi proses. Target yang sering kali dianggap tidak realistis oleh karyawan menciptakan tekanan psikologis yang konstan. Kondisi ini diperparah dengan kebijakan jam kerja berlebihan, di mana karyawan merasa terpaksa bekerja melampaui waktu normal demi mengejar angka penjualan tersebut.

Kombinasi antara target yang ekstrem dan beban waktu ini menciptakan stres kerja yang bersifat kronis. Secara teoretis, ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) jauh melebihi kendali atau kemampuan karyawan (*job control*), maka yang muncul adalah distres. Karyawan yang berada dalam kondisi ini cenderung mengalami kelelahan emosional, yang kemudian memicu munculnya *Turnover intention* sebagai mekanisme pertahanan diri untuk menghindari lingkungan kerja yang penuh tekanan. Pada akhirnya, ketika pikiran karyawan sudah terbagi antara tekanan target dan keinginan untuk mencari pekerjaan baru, performa karyawan secara otomatis akan merosot, karena motivasi kerja intrinsik telah hilang.

Karyawan yang stres tidak selalu langsung menurun kinerjanya secara drastis, namun mereka akan mulai memikirkan untuk keluar. Ketidakfokusan akibat mencari pekerjaan baru di tempat lain inilah yang secara perlahan mengikis produktivitas dan kualitas kerja (*employee performance*) di PT Primajaya Sukses Sentosa.

Idealnya, perusahaan dengan target pertumbuhan yang agresif harus didukung oleh SDM yang stabil dan produktif. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan kondisi sebaliknya. Melalui observasi pada PT Primajaya Sukses Sentosa, peneliti menemukan bahwa dalam kurun waktu tiga bulan terakhir, angka pengunduran diri karyawan menunjukkan persentase yang melampaui batas normal industri.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT Primajaya Sukses Sentosa

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar (Resign)	Persentase
Januari 2026	49	3	6,12%
Februari 2026	47	2	4,26%
Maret 2026	37	10	27,03%
Total	133	15	37%

Berdasarkan tabel 1 turnover sebesar 27,03% pada bulan Maret 2026 tersebut bukanlah tanpa alasan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara singkat dengan bagian operasional, hal ini bertepatan dengan penetapan target penjualan kuartal I yang meningkat drastis dibandingkan periode sebelumnya. Untuk mencapai target tersebut, karyawan diwajibkan melakukan lembur hingga larut atau bekerja pada hari libur, yang menciptakan kelelahan fisik dan mental.

Kondisi jam kerja yang berlebihan dan tekanan target ini merupakan bentuk dari stres kerja. Di PT Primajaya Sukses Sentosa, stres ini terindikasi dari keluhan karyawan mengenai kurangnya waktu istirahat dan tekanan atasan yang terus-menerus menuntut pencapaian angka penjualan.

Fenomena tingginya *Turnover intention* ini berdampak langsung pada *Employee performance*. Dengan keluarnya 10 orang di bulan Maret, beban kerja mereka dilimpahkan kepada karyawan yang tersisa. Akibatnya, fokus kerja menurun, angka komplain pelanggan meningkat, dan target perusahaan secara keseluruhan justru tidak tercapai secara maksimal karena kurangnya tenaga ahli.

Oleh karena itu, peneliti memandang penting untuk melakukan kajian mendalam mengenai bagaimana tekanan target dan jam kerja yang panjang berkontribusi terhadap stres, yang pada gilirannya menyebabkan karyawan mengundurkan diri sehingga berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, judul penelitian ini adalah: "Pengaruh Stres Kerja terhadap *Employee performance* melalui *Turnover intention* pada PT Primajaya Sukses Sentosa".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori untuk mengeksplorasi dan memahami lebih dalam hubungan sebab-akibat antarvariabel. Tiga faktor utama yang diteliti adalah: stres kerja (sebagai variabel independen), *employee performance* (juga sebagai variabel independen), dan niat untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* (sebagai variabel dependen).

Pengumpulan data utama dilakukan melalui survei, di mana partisipan menjawab serangkaian pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan sebelumnya. Skala Likert lima poin digunakan untuk mengukur persepsi karyawan mengenai tingkat stres kerja, niat mereka untuk meninggalkan perusahaan, dan evaluasi kinerja mereka secara kuantitatif. Sebelum memulai proses pengumpulan data secara penuh, kuesioner akan diuji coba pada sekelompok kecil partisipan untuk memastikan instrumen tersebut berfungsi dengan baik dan tepat. Uji coba ini mencakup analisis validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment* dan penilaian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang membantu memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan konsisten.

Untuk mengkaji permasalahan penelitian secara menyeluruh, analisis jalur (*path analysis*) akan digunakan sebagai metode analisis data dengan bantuan perangkat lunak statistik yang sesuai. Setelah melakukan analisis deskriptif dan memverifikasi asumsi klasik, pengujian hipotesis akan difokuskan pada dua aspek utama: pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Analisis pengaruh langsung menelaah bagaimana stres kerja memengaruhi kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya serta tingkat kinerja mereka.

Populasi merujuk pada keseluruhan elemen atau individu yang memiliki karakteristik atau ciri-ciri tertentu—sebagaimana ditetapkan oleh peneliti yang menjadi objek studi dan sumber penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh 48 karyawan yang saat ini bekerja di PT Primajaya Sukses Sentosa.

Sampel adalah bagian dari populasi yang merepresentasikan sebagian dari ukuran dan karakteristik keseluruhan populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Mengingat populasi di PT Primajaya Sukses Sentosa tergolong kecil (kurang dari 100 individu), metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Pendekatan spesifik ini disebut sebagai *saturated sampling* (pengambilan sampel jenuh), yang juga dikenal sebagai metode sensus.

Saturated sampling adalah teknik di mana seluruh populasi dipilih sebagai sampel. Metode ini sering diterapkan ketika kelompok yang diteliti berukuran kecil—biasanya terdiri dari kurang dari 30 orang atau dalam penelitian yang dirancang untuk menghasilkan kesimpulan umum dengan tingkat kesalahan yang minimal. Istilah lain untuk jenis pengambilan sampel ini adalah "sensus," yang merujuk pada situasi di mana setiap anggota populasi dilibatkan sebagai partisipan dalam penelitian. Di PT Primajaya Sukses Sentosa, peneliti memilih seluruh populasi sebagai sampel penelitian, dengan total 48 partisipan ($n = 48$).

Metode pengumpulan data mencakup kegiatan observasi, wawancara, pengisian formulir, dan pencatatan data. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data. Wawancara merupakan interaksi lisan secara langsung yang melibatkan pertukaran pertanyaan dan jawaban antara dua orang atau lebih, yang biasanya dilakukan untuk tujuan tertentu, sebagaimana dikemukakan oleh Nur Hikmatul Auliya dkk. (n.d.). Pertanyaan diajukan secara langsung kepada perwakilan karyawan—khususnya seorang supervisor dari PT Primajaya Sukses Sentosa—untuk memverifikasi adanya stres kerja dan tanda-tanda pergantian karyawan (*turnover*), yang membantu memberikan gambaran mengenai konteks permasalahan tersebut. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Instrumen ini memuat 30 pernyataan terstruktur yang disusun berdasarkan indikator untuk variabel Stres Kerja (X1), *Employee performance* (X2), dan *turnover intention* (Y). Studi pustaka digunakan untuk menghimpun data sekunder yang relevan. Peneliti mengkaji buku teks, jurnal ilmiah nasional dan internasional, skripsi terdahulu, serta dokumen internal PT Primajaya Sukses Sentosa (seperti data jumlah karyawan dan profil perusahaan) untuk membangun landasan teori dan memperkuat pembahasan hasil.

Setelah seluruh tanggapan kuesioner terkumpul, data tersebut diperiksa. Teknik statistik diterapkan menggunakan program komputer untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengevaluasi hipotesis penelitian.

Bagian statistik deskriptif menyajikan distribusi nilai rata-rata, frekuensi, dan persentase tanggapan yang diberikan oleh partisipan untuk setiap variabel penelitian, serta gambaran deskriptif mengenai karakteristik partisipan seperti usia, jenis kelamin, dan masa kerja.

Sebelum melakukan analisis jalur (*path analysis*), model regresi harus memenuhi uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa estimator bersifat tidak bias dan memenuhi syarat sebagai *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Uji Normalitas untuk memeriksa apakah nilai residual dalam model mengikuti distribusi normal menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai signifikansi (Sig.) yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Uji Multikolinieritas untuk memastikan tidak adanya hubungan linear yang kuat antarvariabel independen; hal ini dilakukan dengan memastikan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Uji Heteroskedastisitas untuk memeriksa apakah varians residual bersifat konsisten di seluruh observasi. Pengujian menggunakan uji Glejser; jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas yang signifikan.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh gabungan antara Stres Kerja dan *Employee performance* terhadap *Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) karyawan dalam persamaan sub-struktur kedua, rumus regresi linear berganda berikut diterapkan:

$$Y' = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan Simbol:

Y' = *Turnover intention* (Variabel Dependen)

α = Konstanta (Nilai Y jika variabel X1 dan X2 bernilai 0)

β_1 = Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja (X1)

β_2 = Koefisien regresi untuk variabel *Employee performance* (X2)

ε = Residual error (tingkat kesalahan pengganggu dalam model)

Perhitungan Koefisien Efek Jalur Dengan urutan variabel diatas, maka perhitungan rincian efek struktural disesuaikan menjadi:

Pengaruh Langsung (Direct Effect / DE):

1) Pengaruh X1 ke X2 = ρ_{x2x1}

2) Pengaruh X2 ke Y = ρ_{yx2}

3) Pengaruh X1 ke Y = ρ_{yx1}

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect / IE) Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) melalui *Employee performance* (X2):

$$IE = \rho_{x2x1} \times \rho_{yx2}$$

Pengaruh Total (Total Effect / TE):

$$TE = \rho_{yx1} + (\rho_{x2x1} \times \rho_{yx2})$$

Uji linearitas memeriksa apakah terdapat hubungan garis lurus yang bermakna antara dua variabel. Uji ini memeriksa salah satu persyaratan standar yang harus dipenuhi sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda dalam model penelitian. Hubungan linear berarti variabel dependen berubah secara langsung sebagai respons terhadap perubahan variabel independen. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik, khususnya melalui fungsi "*Test for Linearity*", dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Uji tersebut dilakukan secara terpisah untuk setiap hubungan antarvariabel.

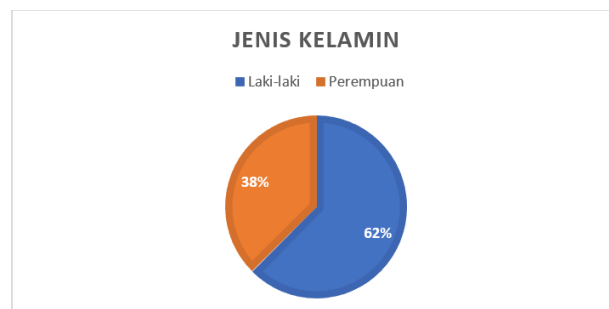
Kriteria pengambilan keputusan dalam uji linearitas ditentukan oleh nilai signifikansi yang tercantum pada baris "*Linearity*" dan "*Deviation from Linearity*". Jika nilai signifikansi untuk *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan adanya hubungan linear yang bermakna antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai signifikansi untuk *deviation from linearity* di bawah 0,05, hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan nilai "*Linearity*": Jika nilai signifikansi untuk *Linearity* kurang dari 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki hubungan linear dengan variabel dependen.

Uji signifikansi parsial (uji-t) memeriksa pengaruh langsung X1 terhadap Y, pengaruh langsung X1 terhadap X2, dan pengaruh langsung Y terhadap X2. Hipotesis dianggap diterima apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel (nilai kritis). Uji hipotesis simultan juga dikenal sebagai uji-F, digunakan untuk memeriksa apakah variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh seluruh variabel independen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini, uji-F digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik gabungan faktor Stres Kerja (X1) dan *Employee performance* (X2) dalam memprediksi *Turnover intention* (Y) secara bersama-sama. Uji Koefisien Determinasi juga dikenal sebagai R-Square atau R^2 , digunakan untuk menentukan persentase variasi pada variabel dependen yaitu Y dan X2 yang dapat dijelaskan oleh model penelitian tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana stres kerja dan *employee performance* memengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 48 partisipan. Seluruh data kuesioner yang terkumpul diperiksa dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 1, Terdapat 30 peserta laki-laki, yang mencakup 62,5% dari total 48 responden, dan 18 peserta perempuan, yang mewakili 38% dari total tersebut. Tingginya jumlah pekerja laki-laki dalam sampel ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di lokasi penelitian sebagian besar terdiri dari laki-laki. Distribusi gender ini merupakan aspek penting untuk diperhatikan, karena perbedaan gender dapat memengaruhi cara seseorang mengalami stres kerja, mengelola hasil pekerjaannya, serta memutuskan apakah akan mencari pekerjaan baru.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
19 - 25 tahun	15	31,3%
26 - 30 tahun	18	37,5%
31 - 35 tahun	9	18,8%
36 - 40 tahun	6	12,5%
TOTAL	48	100%

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar peserta dalam penelitian ini adalah karyawan dalam rentang usia 26 hingga 30 tahun, dengan total 18 orang (37,5%) yang termasuk dalam kategori ini. Kelompok karyawan terbesar kedua terdiri dari individu berusia 19 hingga 25 tahun, dengan total 15 peserta, yang mencakup 31,3% dari responden. Selanjutnya, terdapat 9 responden (atau 18,8% dari total keseluruhan) yang berusia antara 31 dan 35 tahun. Kelompok terkecil adalah mereka yang berada dalam rentang usia 36 hingga 40 tahun, dengan hanya 6 responden yang mencakup 12,5% dari total keseluruhan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan tersebut berada pada kategori usia produktif awal dan dewasa muda (rentang 19 hingga 30 tahun) dengan total akumulasi mencapai 68,8%. Karakteristik usia ini sangat penting untuk diperhatikan karena karyawan di rentang usia muda umumnya memiliki dinamika psikologis yang khas di dunia kerja, seperti ambisi karier yang tinggi, kerentanan yang berbeda terhadap beban stres kerja, serta kecenderungan *Turnover intention* (keinginan berpindah tempat kerja) yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok usia yang lebih senior atau mapan.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Frekuensi	Presentase
Keuangan	9	18,8%
Pemasaran	24	50%
Produksi	15	31,3%
TOTAL	48	100%

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dari Divisi Pemasaran, yaitu sebanyak 24 responden (50,0%) atau tepat setengah dari total keseluruhan sampel. Selanjutnya, porsi terbesar kedua ditempati oleh karyawan dari Divisi Produksi sebanyak 15 responden (31,3%), dan sisanya berasal dari Divisi Keuangan sebanyak 9 responden (18,8%).

Hal ini memperlihatkan bahwa pengumpulan data dalam penelitian ini telah mencakup representasi dari berbagai fungsi kerja utama di perusahaan, dengan fokus terbesar pada Divisi Pemasaran. Perbedaan porsi divisi ini sangat penting untuk dipahami karena karakteristik tekanan kerja, ritme profesi, dan target capaian performa di masing-masing divisi (seperti pemenuhan target penjualan di pemasaran atau target manufaktur di produksi) dapat memberikan dinamika yang bervariasi terhadap tingkat stres kerja serta kecenderungan *Turnover intention* karyawan.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
< 1 tahun	16	33,3%
> 1 tahun	32	66,7%
TOTAL	48	100%

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 4 di atas, Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar peserta dalam penelitian ini telah menduduki posisi mereka selama lebih dari satu tahun, dengan 32 responden (66,7%) termasuk dalam kategori ini. Sementara itu, 16 responden (33,3%) telah menempati posisi mereka saat ini selama kurang dari satu tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian sudah memiliki pemahaman, adaptasi, dan pengalaman yang cukup terhadap beban serta lingkungan kerja di perusahaan karena telah bekerja selama lebih dari satu tahun. Di sisi lain, proporsi karyawan baru (< 1 tahun) yang mencapai sepertiga dari total responden (33,3%) juga menjadi poin penting yang cukup relevan dalam menganalisis persepsi tingkat stres kerja serta kecenderungan *Turnover intention* (keinginan keluar) di dalam organisasi tersebut.

Tabel 5. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
TOTAL X1 (Stres Kerja)	48	18	59	34,1	11,44
TOTAL X2 (<i>Employee Performance</i>)	48	17	40	30,58	6,12
TOTAL Y (<i>Turnover intention</i>)	48	15	54	27,35	8,21

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel 5, diperoleh gambaran data untuk masing-masing variabel penelitian dengan jumlah sampel responden (N) sebanyak 48 orang. Pada variabel Stres Kerja (TOTAL X1), menunjukkan bahwa

skor total jawaban responden paling rendah (Minimum) adalah sebesar 18,00 dan skor total jawaban paling tinggi (Maksimum) mencapai 59,00. Adapun nilai rata-rata (Mean) skor total untuk variabel Stres Kerja adalah sebesar 34,10 dengan tingkat sebaran atau variasi data (Std. Deviation) sebesar 11,44.

Selanjutnya, untuk variabel *Employee Performance* (TOTAL X2), tercatat skor total jawaban terkecil (Minimum) responden berada pada angka 17,00, sedangkan skor total jawaban terbesar (Maksimum) mencapai angka 40,00. Nilai rata-rata (Mean) skor total yang diperoleh dari performa kerja karyawan ini adalah sebesar 30,58 dengan tingkat sebaran data (Std. Deviation) sebesar 6,12.

Terakhir, pada variabel *Turnover intention* (TOTAL Y), didapatkan nilai skor total terkecil (Minimum) dari jawaban responden sebesar 15,00 dan nilai skor total tertinggi (Maksimum) mencapai 54,00. Dari data tersebut, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan (Mean) untuk intensi keluar karyawan sebesar 27,35 dengan nilai standar deviasi (Std. Deviation) sebesar 8,21.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Variabel / Indikator Penelitian	Rentang Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1. Beban kerja	0,875 – 0,920	0,284	Valid
2. Kondisi ruang kerja	0,709 – 0,865	0,284	Valid
3. Konflik peran	0,779 – 0,875	0,284	Valid
4. Ketidakjelasan peran	0,675 – 0,827	0,284	Valid
5. Hubungan kerja	0,763 – 0,781	0,284	Valid

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan rangkaian analisis korelasi *Pearson Product Moment* pada tabel 6, Pada variabel Stres Kerja (X1), pengujian terhadap lima indikator utama menunjukkan kualitas instrumen yang sangat baik. Indikator Beban Kerja memiliki rentang nilai r hitung tertinggi sebesar 0,875 – 0,920, diikuti oleh Konflik Peran sebesar 0,779 – 0,875, Kondisi Ruang Kerja sebesar 0,709 – 0,865, Ketidakjelasan Peran sebesar 0,675 – 0,827, serta Hubungan Kerja sebesar 0,763 – 0,781. Karena seluruh rentang nilai r hitung pada kelima indikator tersebut berada jauh di atas nilai minimum r tabel 0,284, maka semua indikator dalam variabel Stres Kerja dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas *Employee Performance* (X2)

Variabel / Indikator Penelitian	Rentang Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1. Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)	0,551 – 0,751	0,284	Valid
2. Kuantitas Kerja (<i>Quantity of Work</i>)	0,572 – 0,668	0,284	Valid
3. Efisiensi Waktu (<i>Timeliness</i>)	0,601 – 0,713	0,284	Valid
4. Kemandirian (<i>Independence</i>)	0,582 – 0,683	0,284	Valid
5. Hubungan Kerja (<i>Interpersonal Impact</i>)	0,432 – 0,457	0,284	Valid

Sumber: Data Olahan, 2026

Melalui hasil analisis korelasi *Pearson Product Moment* pada tabel 7, hasil pengujian pada variabel *Employee Performance* (X2) yang terdiri dari lima dimensi menunjukkan rentang nilai r hitung untuk Kualitas Kerja sebesar 0,551 – 0,751, Kuantitas Kerja sebesar 0,572 – 0,668, Efisiensi Waktu sebesar 0,601 – 0,713, Kemandirian sebesar 0,582 – 0,683, dan Hubungan Kerja sebesar 0,432 – 0,457. Seluruh batasan nilai korelasi ini terbukti lebih besar dari r tabel 0,284, sehingga indikator pembentuk variabel X2 dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas *Turnover intention* (Y)

Variabel / Indikator Penelitian	Rentang Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1. Berpikir untuk Keluar (<i>Thinking of Quitting</i>)	0,705 – 0,770	0,284	Valid
2. Niat Mencari Alternatif (<i>Intent to Search</i>)	0,678 – 0,742	0,284	Valid
3. Niat untuk Keluar (<i>Intent to quit</i>)	0,535 – 0,766	0,284	Valid

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan analisis korelasi *Pearson Product-Moment* untuk variabel dependen yang disajikan dalam Tabel 8, variabel *turnover intention* (Y) dinilai menggunakan tiga indikator. Nilai r hitung untuk indikator "Berpikir untuk Keluar" (*Thinking of Quitting*) berkisar antara 0,705 hingga 0,770; untuk indikator "Niat Mencari Alternatif" (*Intention to Seek Alternatives*) berkisar antara 0,678 hingga 0,742; dan untuk indikator "Niat untuk Keluar" (*Intention to Quit*) berkisar antara 0,535 hingga 0,766. Karena nilai r hitung minimum untuk setiap indikator variabel Y berada di atas ambang batas 0,284, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan memenuhi syarat yang diperlukan untuk melanjutkan ke tahap pengujian hipotesis berikutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

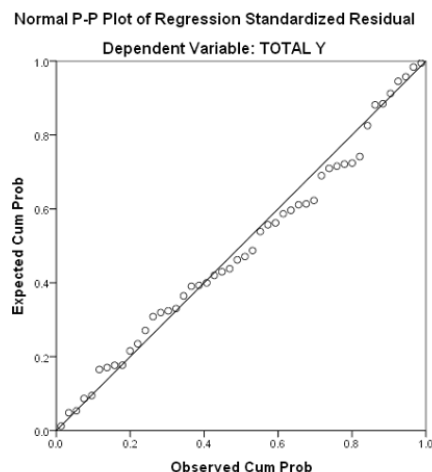
Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis (Rule of Thumb)	Keterangan
---------------------	------------------------	------------------------------	------------

Stres Kerja (X1)	0,963	> 0,6	Reliabel
Employee Performance (X2)	0,95	> 0,6	Reliabel
Turnover intention (Y)	0,977	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2026

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,950 hingga 0,977, di mana seluruh nilai tersebut jauh melampaui batas minimal 0,60.

Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan akhir bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat keandalan instrumentasi yang sangat baik. Jawaban dari para responden karyawan terbukti konsisten dan stabil, sehingga data primer ini dinilai aman, akurat, dan sangat layak untuk dipergunakan pada pengujian statistik tahap selanjutnya, yaitu uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda di PT Primajaya Sukses Sentosa.



Sumber: Data Olahan, 2026

Gambar 2. Distribusi Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pemrosesan data, pengujian menghasilkan nilai statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,089 dengan tingkat signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,827. Mengingat nilai signifikansi yang diperoleh jauh melampaui standar kriteria minimum ($0,827 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi ini berdistribusi secara normal.

Selain itu normalitas pada suatu data juga dapat ditunjukkan oleh tabel statistik Kolmogorov Smirnov yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.78198486
	Absolute	.087
Most Extreme Differences	Positive	.087
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.605
Asymp. Sig. (2-tailed)		.858

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan analisis hasil kuesioner menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, sebagaimana tercantum dalam tabel di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,858. Secara statistik, nilai signifikansi ini jauh lebih besar daripada tingkat signifikansi yang disyaratkan, yaitu 0,05, mengingat 0,858 lebih besar daripada 0,05.

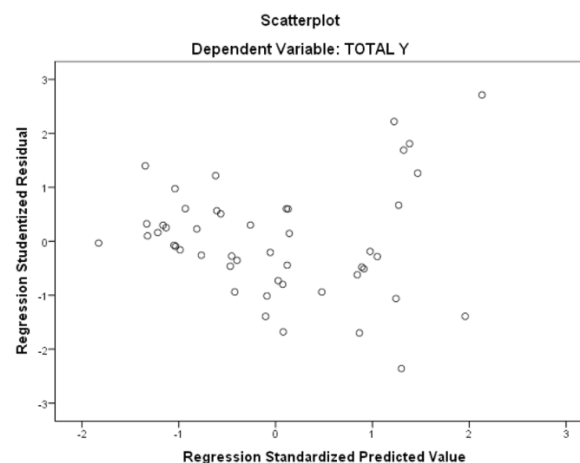
Tabel 10. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		SumberCollinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL X1	.999	1.001
	TOTAL X2	.999	1.001

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Data Olahan, 2026

Hasil uji multikolonieritas pada tabel 10, Analisis menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan variabel *Employee performance* (X2) memiliki karakteristik korelasi yang serupa, karena keduanya memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,999 dan nilai VIF sebesar 1,001. Mengingat nilai *tolerance* untuk kedua variabel independen tersebut jauh lebih besar daripada 0,10 ($0,999 > 0,10$) dan nilai VIF jelas lebih kecil daripada 10 ($1,001 < 10$), dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengalami masalah multikolinieritas.



Sumber: Data Olahan, 2026

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan data gambar 3, maka dapat ditarik kesimpulan akhir secara meyakinkan bahwa tidak terdapat gejala atau masalah heteroskedastisitas di dalam model regresi ini. Tidak adanya pengaruh bermakna dari variabel Stres Kerja (X1) maupun *Employee Performance* (X2) terhadap nilai absolut kesalahan membuktikan bahwa varians kesalahan residual dari model bersifat homoskedastisitas. Jika ditinjau dari karakteristik datanya, kondisi ini menunjukkan bahwa penyebaran nilai residual yang telah distandardisasi (ZRESID) maupun sebaran residual studentized (SRESID) pada tiap-tiap pengamatan responden tersebar secara acak, tidak saling mengelompok, serta tidak membentuk suatu pola matematis tertentu yang teratur (seperti pola bergelombang, menyempit, ataupun melebar).

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS, berikut adalah ringkasan output koefisien regresi berganda:

Tabel 11. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.149	4.444	.034	.973
	TOTAL X1	.574	.064	9.030	.000
	TOTAL X2	.249	.119	2.096	.042

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan angka-angka pada kolom *Unstandardized Coefficients* B di atas, maka formula persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah:

$$Y = 0,149 + 0,574X_1 + 0,249X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan yang diberikan, interpretasi berikut dapat ditarik:

- Nilai Konstanta $\alpha = 0,149$. Nilai konstanta ini bernilai positif sebesar 0,149. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel Stres Kerja (X1) dan *Employee Performance* (X2) berada pada nilai konstan atau nol, nilai prediksi untuk *Turnover intention* (Y) tetap sebesar 0,149.
- Koefisien regresi β_1 untuk stres kerja adalah 0,574. Koefisien regresi yang terkait dengan variabel Stres Kerja bernilai positif, yaitu sebesar 0,574. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif; jika Stres Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka peningkatan yang diharapkan pada *Turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,574, dengan asumsi variabel (X2) tetap konstan.
- Koefisien regresi β_2 untuk *Employee Performance* adalah 0,249. Koefisien regresi untuk variabel *Employee Performance* bernilai positif, yaitu sebesar 0,249. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut bersifat searah; ketika variabel *Employee Performance* meningkat sebesar satu satuan, nilai prediksi *Turnover intention* (Y) meningkat sebesar 0,249, dengan asumsi variabel Stres Kerja (X1) tetap sama.
- Simbol Sigma (ϵ) atau simbol *error* merepresentasikan *disturbance term* (istilah gangguan), yang juga dikenal sebagai *error term* (istilah galat) atau faktor residual, dalam model regresi. Nilai ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel-variabel lain di luar Stres Kerja (X1) dan *Employee Performance* (X2) yang tidak disertakan dalam model penelitian ini terhadap tingkat *Turnover intention* (Y) karyawan yang diteliti.

Tabel 12. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.149	4.444		.034	.973
1 TOTAL X1	.574	.064	.800	9.030	.000
TOTAL X2	.249	.119	.186	2.096	.042

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam tabel di atas, nilai t untuk variabel Stres Kerja (X1) adalah 9,030, dan tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000. Keputusan diambil dengan memperhatikan nilai signifikansi tersebut. Karena nilai Sig. sebesar 0,000 berada di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap *Turnover intention* (Y). Koefisien regresi positif sebesar 0,574 menunjukkan adanya hubungan langsung antara kedua variabel tersebut; artinya, ketika karyawan mengalami stres kerja yang lebih tinggi, kemungkinan mereka untuk ingin meninggalkan perusahaan juga meningkat.

Nilai t untuk variabel *Employee Performance* (X2) adalah 2,096, dan tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,042. Mengacu pada standar pengujian statistik, nilai signifikansi 0,042 berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Performance* (X2) memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y). Koefisien regresi positif sebesar 0,249 mengindikasikan bahwa ketika *Employee Performance* meningkat, terdapat peningkatan pula pada kemungkinan mereka untuk mencari peluang kerja baru di tempat lain.

Tabel 13. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2058.091	2	1029.046	41.685	.000 ^b
Residual	1110.888	45	24.686		
Total	3168.979	47			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan hasil pemrosesan data statistik pada tabel ANOVA pada tabel 13, Model regresi menghasilkan nilai F sebesar 41,685, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Proses pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi tersebut terhadap tingkat kesalahan yang telah ditetapkan; karena nilai signifikansi 0,000 berada di bawah 0,05. Dengan demikian, terbukti bahwa

variabel Stres Kerja (X1) dan *Employee Performance* (X2) secara bersama-sama memberikan dampak nyata dan bermakna terhadap variabel *Turnover intention* (Y) pada karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) dan *Employee Performance* (X2) secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan dan simultan terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT Primajaya Sukses Sentosa. Hal ini mengonfirmasi melalui bukti ilmiah bahwa keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dipengaruhi baik oleh tingkat stres yang mereka alami maupun kualitas kinerja kerja mereka.

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.634	4.969

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

b. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel 14 Model Summary di atas, Nilai R-square yang diperoleh adalah 0,649, yang berarti koefisien determinasinya sebesar 64,9%. Angka ini menunjukkan bahwa kedua faktor, yaitu Stres Kerja (X1) dan *Employee performance* (X2), secara bersama-sama menjelaskan 64,9% variasi dalam *turnover intention* (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 35,1% yang diperoleh dengan mengurangi 100% dengan 64,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model regresi linear berganda ini. Faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam studi ini dan dapat mencakup aspek-aspek seperti tingkat gaji, kepuasan kerja, beban kerja fisik, lingkungan kerja, atau tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Nilai *adjusted R-square* sebesar 0,634 menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kecocokan yang baik dengan data dan dapat diandalkan. Selain itu, nilai *Std. Error of the Estimate* yang menggambarkan besarnya rata-rata selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual adalah 4,969. Mengingat nilai ini jauh lebih kecil dibandingkan dengan standar deviasi variabel *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda tersebut bekerja dengan sangat baik dan mampu memprediksi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) secara andal dalam situasi kerja yang nyata.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover intention* (Y)

Uji parsial menggunakan uji-t menunjukkan bahwa stres kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar (Y). Kesimpulan ini didukung oleh nilai t-hitung untuk Stres Kerja sebesar 9,030, yang jauh lebih tinggi daripada nilai t-tabel sebesar 2,014. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,000, yang jauh lebih rendah daripada tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$). Angka 0,574 menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut; hal ini berarti bahwa ketika stres kerja meningkat, karyawan cenderung lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Secara teoretis, temuan ini mendukung gagasan perilaku organisasi yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan alasan utama karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Di PT Primajaya Sukses Sentosa, tanggapan karyawan menunjukkan bahwa beban kerja (dengan skor rata-rata 2,36) dan konflik peran (dengan skor rata-rata 2,26) merupakan faktor utama penyebab tekanan kerja di kalangan staf. Ketika beban kerja harian melampaui kemampuan fisik atau mental karyawan, kondisi emosional mereka dapat menjadi tidak stabil. Karyawan yang merasa kewalahan akibat stres dalam jangka waktu lama mungkin mulai mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini merupakan mekanisme koping mental mereka, dengan harapan mendapatkan lingkungan kerja yang lebih baik di tempat lain. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa penanganan stres kerja sangat penting untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan (*turnover*) yang tinggi.

Pengaruh *Employee Performance* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y)

Melalui uji-t, ditemukan bahwa variabel *Employee performance* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,096 yang lebih tinggi daripada nilai t-tabel sebesar 2,014 serta tingkat signifikansi sebesar 0,042, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Nilai koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,249 mengindikasikan hubungan yang searah; artinya, peningkatan performa kerja karyawan di perusahaan justru berjalan beriringan dengan

meningkatnya intensi mereka untuk keluar dari organisasi. Meskipun dalam beberapa literatur manajemen konvensional kinerja diharapkan berbanding terbalik dengan *Turnover intention*, hasil temuan unik yang positif di PT Primajaya Sukses Sentosa ini sangat rasional jika ditinjau dari karakteristik data lapangan.

Berdasarkan profil responden, mayoritas didominasi oleh kelompok usia produktif awal dan dewasa muda (rentang 19-30 tahun mencapai 68,8%) serta berasal dari Divisi Pemasaran (50%). Karyawan muda yang memiliki kinerja tinggi (*high performers*) umumnya memiliki kepercayaan diri yang kuat atas kompetensi profesional mereka. Ketika mereka mampu mencapai standar mutu kerja yang tinggi (nilai mean kualitas kerja 3,75 dan hubungan kerja tim 3,77), hal tersebut meningkatkan "daya tawar" (*marketability*) mereka di pasar tenaga kerja luar. Karyawan yang berprestasi cenderung secara aktif melirik peluang karier eksternal, berniat mencari alternatif (*intent to search*), atau mengharapkan rekognisi finansial yang lebih besar di luar organisasi jika mereka merasa kompensasi dan jalur promosi internal di perusahaan saat ini belum sebanding dengan dedikasi kinerja optimal yang telah mereka sumbangkan.

Pengaruh Simultan Stres Kerja (X1) dan *Employee Performance* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), pembuktian statistik menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan *Employee Performance* (X2) secara bersama-sama berpengaruh nyata dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT Primajaya Sukses Sentosa. Keputusan objektif ini diperoleh dari perbandingan nilai F hitung sebesar 41,685 yang jauh melampaui nilai F tabel sebesar 3,204, serta dipertegas oleh nilai signifikansi (Sig.) 0,000 yang berada jauh di bawah nilai signifikansi 0,05. Secara keseluruhan, model integrasi linear berganda ini menunjukkan tingkat ketepatan prediksi yang sangat kuat. Melalui hasil analisis Koefisien Determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,649. Hal ini mengonfirmasi secara ilmiah bahwa kontribusi gabungan variabel Stres Kerja (X1) dan *Employee Performance* (X2) mampu menjelaskan variasi naik-turunnya keputusan *Turnover intention* (Y) karyawan sebesar 64,9%.

Kombinasi di mana karyawan dihadapkan pada tekanan stres kerja operasional yang tinggi, dipadukan dengan kesadaran potensi diri dari capaian performa kerja yang optimal, bertindak secara simultan sebagai kekuatan pendorong (*driving force*) yang memicu pemikiran serius karyawan untuk berpindah tempat kerja. Sementara itu, sisa persentase variasi sebesar 35,1% dikendalikan oleh faktor-faktor internal dan eksternal lain di luar model analisis regresi ini. Faktor eksternal tersebut mencakup sistem kompensasi, kebijakan insentif, tingkat kepuasan kerja, kepemimpinan organisasi, maupun kondisi kenyamanan lingkungan kerja fisik yang tidak ikut diukur dalam penelitian ini. Keberhasilan pengujian model ini memberikan sinyal penting bagi pihak manajemen operasional SDM PT Primajaya Sukses Sentosa untuk segera memformulasikan kebijakan retensi karyawan yang seimbang; yaitu menjaga iklim kerja agar bebas dari beban stres yang berlebihan serta menyusun struktur penghargaan (*rewards*) yang kompetitif bagi karyawan-karyawan yang telah menunjukkan kinerja unggul agar mereka tetap bertahan di perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 48 karyawan PT Primajaya Sukses Sentosa, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar $8,977 > 2,014$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan menghadapi stres kerja yang lebih tinggi, terutama akibat beban kerja yang berat atau konflik peran, keinginan dan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan cenderung meningkat secara signifikan. *Employee Performance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan koefisien regresi sebesar 0,249, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dalam konteks penelitian ini diikuti oleh peningkatan kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja di luar perusahaan. Secara simultan, Stres Kerja dan *Employee Performance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai F-hitung sebesar $43,842 > 3,204$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,661. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh gabungan variabel Stres Kerja dan *Employee performance* menjelaskan 66,1% variasi dalam niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar cakupan model penelitian ini yang tidak diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan pentingnya perusahaan melakukan pengelolaan stres kerja melalui pembagian beban kerja yang seimbang, instruksi kerja yang jelas, serta komunikasi yang terbuka.

Perusahaan juga perlu mempertahankan karyawan berkinerja tinggi melalui pemberian apresiasi, insentif kompetitif, dan kejelasan jenjang karier, serta menjaga kesejahteraan karyawan agar tuntutan pekerjaan tetap seimbang dengan kondisi psikologis mereka. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas jumlah dan objek sampel serta menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi, serta menggunakan pendekatan *mixed methods* untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor penyebab *Turnover Intention*. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi akademik sekaligus dasar pengembangan program berbasis praktisi dan kemitraan dengan dunia industri melalui seminar, *workshop*, magang, *joint research*, maupun pengabdian kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arefin, M. S., & Arif, I. (2020). Job stress, employee performance, and *turnover intention*: The moderating role of social support. *International Journal of Business and Management*, 15(6), 45-58. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n6p45>
- Dwi Astuti, N. (2025). *SUWA: Journal of Education and Counseling Pengaruh Kompensasi dan Employee Performance terhadap Turnover Intention's pada Karyawan di Perusahaan Ritel*. 1(2), 79-88. <https://journal.independentresearchcenter.com/suwa>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Saputra, A. (2023). Analisis regresi linear berganda terhadap intensi keluar karyawan industri retail di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 12-25.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). BPFE.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Nur Hikmatul Auliya, Ms., Helmina Andriani, G., Roushandy Asri Fardani, Ms., Jumari Ustiawaty, Mp., Evi Fatmi Utami, Ms., Dhika Juliana Sukmana, A., Rahmatul Istiqomah, R., Oleh, D., Pustaka Ilmu Editor, C., & Abadi, H. (t.t.). *METODE PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF*.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Leadership Style and Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction in Automotive Industry. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 12-25. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/15>
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2023). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Riaz, M., & Khan, M. N. (2021). Impact of excessive overtime and role conflict on *turnover intention* among sales professionals. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(2), 189-204. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92013>
- Sari, W. P., & Wardana, M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja serta *turnover intention* karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(3), 241-252.
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24-29. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37959>
- Wibowo, T., & Lestari, S. (2024). Analisis statistik uji asumsi klasik dan regresi berganda pada riset perilaku organisasi. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 12(1), 77-89.