

**Pengaruh Work Overload, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention  
(Studi pada Karyawan bagian Operator Produksi Sewing computer PT Hwaseung Indonesia)**

Fitrya Wulandari<sup>1)</sup>  
Kiswoyo<sup>2)</sup>

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin**

<sup>1)</sup>[fitryaw@gmail.com](mailto:fitryaw@gmail.com)

<sup>2)</sup>[kiswoyo@stietotalwin.ac.id](mailto:kiswoyo@stietotalwin.ac.id)

***Abstract***

This study aims to determine *the* effect of work overload, work stress and work motivation on turnover *intention of employees of PT HWI sewing computer production operators. This study uses three independent variables (endogen) namely work overload, work stress and work motivation with one dependent variable (exogen) namely turnover intention. The population in this study were employees of the sewing computer section of PT HWI. The samples taken were 99 respondents. Based on data analysis, the results of the study indicate that the indicators are valid and reliable. In the classical assumption test, there is no multicollinearity of the data. In the hypothesis test of the work overload variable, work stress and work motivation, there is no significant effect on turnover intention.*

***Keywords:*** *Work Overload, Work Stress, Work Motivation and Turnover Intention.*

**INTRODUCTION**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk berkembang. Oleh karena itu setiap Organisasi atau Perusahaan dituntut senantiasa memperhatikan aspek tersebut. Sumber Daya Manusia yang dikelola oleh Perusahaan harus mampu menunjang dalam mencapai Tujuan, Visi dan Misi dari Perusahaan tersebut (H. A. Rozak, Fachrunnisa, dkk., 2023). Karyawan adalah sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena kinerjanya mempunyai pengaruh secara langsung terhadap operasional perusahaan (Aprilia dkk., 2023), oleh sebab itu perusahaan harus mengelola dan memperhatikan karyawan sebaik mungkin agar berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai latar belakang, kepribadian dan cara berpikirnya sendiri (H. Rozak dkk., 2023). Karyawan mempunyai cara yang berbeda dalam menyikapi masalah termasuk dalam hal penanganan stres dalam bekerja sehingga perusahaan tidak dapat memprediksi sikap karyawan tersebut yang dikhawatirkan akan mengganggu proses

pencapaian tujuan (H. A. Rozak, Adhiatma, dkk., 2023). Karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan, tidak mendapatkan perhatian serta kebutuhannya tidak dipenuhi oleh perusahaan biasanya akan lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan. Berhentinya karyawan dari perusahaan diawali oleh niat karyawan meninggalkan perusahaan, niat tersebut disebut *Turnover intention* karyawan (Sugiharti, 2023).

*Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja atau keinginan untuk berpindah kerja ke tempat lain. *Turnover intention* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan yang akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawannya. Dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan akibat terjadinya *turnover* sangat merugikan perusahaan baik dari segi biaya yaitu dari perekrutan awal karyawan sehingga memperoleh karyawan siap pakai, motivasi karyawan dan sumber daya yang lainnya. Tingkat *turnover* dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya beban kerja berlebihan (*work overload*) stres kerja, dan motivasi serta faktor lainnya.

Masalah tingginya tingkat turnover intention dialami juga oleh salah satu perusahaan manufaktur di Jepara yaitu PT Hwaseung Indonesia. Pada tahun 2021 tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan mengalami kenaikan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1 Data Turnover intention PT HWI Tahun 2021.

**Tabel 1.** Tabel Data *Turnover* PT Hwaseung Indonesia Tahun 2021

No	Bulan	Masuk	Keluar
1	Januari	85	156
2	Februari	94	111
3	Maret	58	115
4	April	119	89
5	Mei	103	326
6	Juni	45	207
7	Juli	249	118
8	Agustus	298	330
9	September	300	225

10	Oktober	115	212
11	November	110	332
12	Desember	237	387
Total		1813	2608

Banyak hal yang menjadi penyebab seorang karyawan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* adalah Beban Kerja. Beban Kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada Sumber Daya Manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kelebihan beban kerja pada karyawan dapat menimbulkan stres kerja yang nantinya akan mengganggu proses produksi. Beban kerja berlebihan atau disebut *Work overload* adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberikan tuntutan melebihi kemampuan individu. Dalam dunia industri *Work overload* terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. *Work overload* dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja.

Stres merupakan faktor dominan yang mempengaruhi *turnover*. Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya. Dengan kata lain stres bisa dikatakan sebagai suatu kondisi ketegangan fisik yang mempengaruhi proses pikiran, emosi dan kondisi fisik seseorang. Penyebab stres yang terjadi di tempat kerja terdiri atas empat faktor yaitu : faktor stres yang berkaitan dengan pekerjaan, perubahan organisasi, hubungan di tempat kerja dan peranan dalam organisasi.

Selain Beban Kerja berlebihan dan Stres Kerja, motivasi juga sangat berpengaruh. Misal tidak adanya bonus yang memotivasi karyawan, dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja. Jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindah pun semakin kuat. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Motivasi kerja akan berpengaruh secara positif apabila di dukung dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung.

Sejalan dengan kondisi tersebut maka PT Hwaseung Indonesia yang merupakan perusahaan *manufacturing* sepatu Indonesia di Jepara dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. penelitian ini dilakukan mengetahui pengaruh *Work overload*, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap *Turnover intention* pada PT Hwaseung Indonesia.

## LITERATURE REVIEW

### Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

(Soetrisno, 2009), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Mathis, 2006). Sehingga dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan.

### *Turnover intention*

Menurut (Astuty, 2019), *Turnover intention* merupakan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik. Sedangkan menurut (Alfatah & Endratno, 2021) menyatakan bahwa *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Menurut (Darmeinis, 2022), menyatakan bahwa faktor- faktor yang menyebabkan *turnover intention*, diantaranya adalah:

- a. Kepuasan Kerja
- b. Komitmen organisasi
- c. Stres kerja
- d. Beban kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain, diantaranya adalah :

- a. Usia
- b. Lama Kerja
- c. Tingkat Pendidikan
- d. Keikatan Terhadap Organisasi
- e. Kepuasan Kerja
- f. Budaya Perusahaan
- g. Karakteristik Individu
- h. Lingkungan Kerja

Ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *Turnover intention*, yaitu:

- a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
- b. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

### **Beban Kerja Berlebihan (*Work overload*)**

Menurut (Saraswati, 2020), beban kerja muncul dari interaksi antara seseorang dalam melaksanakan tugas serta keterampilan, perilaku dan persepsi seseorang mengenai tugas atau pekerjaannya. Sedangkan pengertian beban kerja berlebihan Menurut (Gibran & Suryani, 2019), yaitu suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan yang melebihi kemampuan individu. Menurut (Damayanti dkk., 2021) *Work overload* adalah campuran dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif.

Menurut (Kimura dkk., 2018), mengukur *work overload* menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Merasa memiliki beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai kemampuan.
- b. Jumlah karyawan yang tidak sesuai untuk melaksanakan tugas yang ditentukan.
- c. Pekerjaan yang dilakukan memiliki banyak tuntutan yang bertentangan dengan pribadi karyawan.
- d. Terlalu banyak pertemuan atau rapat yang harus dihadiri.
- e. Mengalami kesulitan memenuhi standar kinerja yang ditentukan.

### **Stres Kerja**

Menurut (Riptiono, 2019) menyatakan bahwa stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri. Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), indikator stres kerja terbagi atas lima skala penilaian yaitu:

- 1 Faktor Intrinsik Pekerjaan
- 2 Peran Dalam Organisasi
- 3 Hubungan Ditempat Kerja
- 4 Pengembangan Karir
- 5 Struktur Dan Iklim Organisasi

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Bimaputra & Parwoto, 2020), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut (Greenberg, Jerald, 2003), menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*erouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia untuk menuju pada pencapaian tujuan.

Beberapa indikator mengenai motivasi kerja yaitu :

- a. Rasa aman dalam bekerja
- b. Mendapatkan gaji yang adil
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- d. Penghargaan atas prestasi kerja

### Hipotesis Penelitian

Berikut hipotesis penelitian yang dilakukan:

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work overload* terhadap *Turnover intention* karyawan PT. Hwaseung Indonesia.  
H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan PT. Hwaseung Indonesia.  
H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan PT. Hwaseung Indonesia.

## RESEARCH METHODS

### Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel bebas (X1) : *Work overload*  
(X2) : Stres Kerja  
(X3) : Motivasi Kerja
2. Variabel terikat (Y) : *Turnover intention*

### Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi PT. Hwaseung Indonesia berjumlah 20.000 karyawan bagian produksi. Sedangkan Banyaknya sampel yang telah ditentukan adalah berjumlah 99 sampel bagian sewing computer. Hal ini merujuk dengan ketentuan perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

### Jenis dan Sumber Data

Dalam menyusun penelitian ini, data primer yang digunakan adalah kuesioner langsung yang diberikan kepada responden sampel di PT. Hwaseung Indonesia. Sedangkan data sekunder didapatkan oleh peneliti secara tidak langsung dari objek penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini data sekunder antara lain data profil PT. Hwaseung Indonesia.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengambilan kuisisioner, wawancara, dan observasi.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dnegan melakukan uji validitas, reabilitas, Heteroskedastisitas, Multikolonieritas, dan uji regeresi berganda.

## RESULT AND DISCUSSION

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk keterkaitan indikator pertanyaan dalam satu variabel. Pengujian ini menggunakan uji *person colleration*, kriteria data dinyatakan valid apabila nilai *person colleration* lebih besar dari r tabel uji dua arah yang telah ditetapkan yaitu 0,1975 ( $df=n-2$ ) n : jumlah sampel 99 responden.

**Tabel 2.** Tabel Uji Validitas *Turnover Inntention*

Indikator	<i>person colleration</i>	R Tabel	Keteranga
Y1	0,645	0,1975	Valid
Y2	0,539	0,1975	Valid
Y3	0,697	0,1975	Valid
Y4	0,571	0,1975	Valid
Y5	0,566	0,1975	Valid
Y6	0,610	0,1975	Valid

**Tabel 3.** Uji Validitas *Work Overload*

Indikator	<i>person colleration</i>	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,640	0,1975	Valid
X1.2	0,568	0,1975	Valid
X1.3	0,548	0,1975	Valid
X1.4	0,441	0,1975	Valid
X1.5	0,601	0,1975	Valid
X1.6	0,526	0,1975	Valid
X1.7	0,318	0,1975	Valid
X1.8	0,477	0,1975	Valid

**Tabel 4.** Uji Validitas Stres Kerja

Indikator	<i>person colleration</i>	R Tabel	Keteranga
X2.1	0,509	0,1975	Valid

X2.2	0,609	0,1975	Valid
X2.3	0,619	0,1975	Valid
X2.4	0,530	0,1975	Valid
X2.5	0,549	0,1975	Valid
X2.6	0,465	0,1975	Valid
X2.7	0,645	0,1975	Valid
X2.8	0,392	0,1975	Valid

**Tabel 5.** Uji Validitas Motivasi Kerja

<b>Indikator</b>	<i>person colleration</i>	<b>R Tabel</b>	<b>Keteranga</b>
X3.1	0,673	0,1975	Valid
X3.2	0,706	0,1975	Valid
X3.3	0,640	0,1975	Valid
X3.4	0,685	0,1975	Valid
X3.5	0,464	0,1975	Valid
X3.6	0,622	0,1975	Valid

### Uji Reabilitas

Suatu kuisioner dinyatakan reliable jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah stabil dari waktu ke waktu.

Dalam uji reliabilitas dinyatakan reliable apabila memenuhi kriteria diatas 0,60.

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

<b>Variabel</b>	<b>Jumlah Indikator</b>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<b>Keterangan</b>
<i>Turnover Intention</i>	6	0,653	Reliabel
<i>Work Overload</i>	8	0,601	Reliabel
Stres Kerja	8	0,660	Reliabel
Motivasi Kerja	6	0,705	Reliabel

### Uji Multikolonieritas

Model structural yang dimaksud dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas yang dilakukan untuk memastikan bahwa pada sebuah model ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah suatu hubungan linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas dan variabel predictor lainnya pada

model *structural collinearity statistic*. Dikatakan bahwa indikator tidak mengalami multikolinearitas adalah jika nilai VIF dibawah 10.

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas**

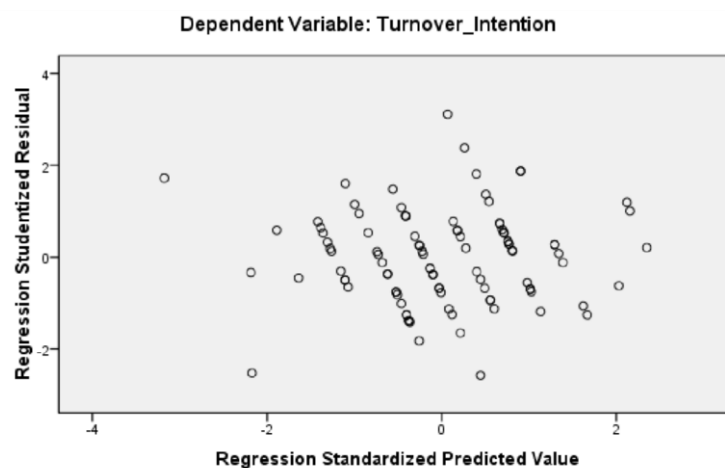
Variabel	VIF	Keterangan
Work Overload (X1)	5,262	Tidak Terjadi Multikoleniaritas
Stres Kerja (X2)	4,520	Tidak Terjadi Multikoleniaritas
Motivasi Kerja (X3)	1,504	Tidak Terjadi Multikoleniaritas

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan *varince* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini menggunakan Grafik *Scatterlot*. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas karena menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Pada gambar 1 pada diagram pancar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur serta tersebar disegala arah baik diatas maupun dibawah angka 0. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal terenuhi.

**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**



### Uji Regresi Berganda

Uji linier berganda digunakan untuk mendapatkan regresi yang akan menentukan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak.

**Tabel 8.** Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	1.934	.982		1.969	.052
	Work_Overload	.512	.042	.684	12.149	.000
	Stres_Kerja	.214	.044	.254	4.859	.000
	Motivasi_Kerja	-.093	.030	-.094	-3.108	.002

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang diperoleh, maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,934 + 0,512X_1 + 0,214X_2 + (-0,093)X_3 + e$$

Keterangan :

Y : *Turnover Intention a*

: *Constanta*

b<sub>1</sub> : Koefisien antara *work overload* dengan perilaku *turnover intention*

b<sub>2</sub> : Koefisien antara stres kerja dengan perilaku *turnover intention* b<sub>3</sub>

: Koefisien antara motivasi kerja dengan perilaku *turnover intention*

X<sub>1</sub> : *Work Overload*

X<sub>2</sub> : Stres Kerja X<sub>3</sub>

: Motivasi Kerja

e : error

### Uji Regresi Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial dalam menjelaskan variabel dependen.

H<sub>0</sub> diterima jika nilai Sig. > 0,05

H<sub>a</sub> diterima jika nilai Sig. < 0,05

**Tabel 8.** Uji Regresi Parsial T hitung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.934	.982		1.969	.052
	Work_Overload	.512	.042	.684	12.149	.000
	Stres_Kerja	.214	.044	.254	4.859	.000
	Motivasi_Kerja	-.093	.030	-.094	-3.108	.002

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *work overload* adalah  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara *work overload* terhadap *turnover intention*. Nilai signifikansi variabel stres kerja adalah  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah  $0,02 < 0,05$  maka  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_a$ 3 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap *turnover intention*.

### Uji ANOVA (Uji F)

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen yang dimasukkan pada model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi nilai F lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat memprediksi variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 9.** Uji T ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	365.002	3	121.667	521.350	.000 <sup>a</sup>
Residual	22.170	95	.233		
Total	387.172	98			

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Stres\_Kerja, Work\_Overload

b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 521,350 dengan signifikansi 0,00, lebih kecil dari 0,05. Berarti bahwa secara keseluruhan, variabel independen berpengaruh pada variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *work overload*, stres kerja dan motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi perilaku *turnover intention* pada karyawan *sewing computer* PT HWI.

## Uji Determinasi R Square

Uji determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangi oleh persamaan regresi terhadap varian total. Uji determinasi memiliki tujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan suatu variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

**Tabel 10.** R Square

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.971 <sup>a</sup>	.943	.941	.483	1.761

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Stres\_Kerja, Work\_Overload

b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai R Square 0.971 atau 97,1%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen *work overload*, stres kerja dan motivasi kerja mampu menerangkan 97,1% ada variabel dependen *turnover intention*. **Pembahasan Hasil Penelitian**

### 1. H1 : Pengaruh *Work Overload* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis penelitian menerangkan rumusan masalah yaitu “H1 : “Apakah terdapat pengaruh *Work overload* terhadap *Turnover intention* pada PT Hwaseung Indonesia?” dari analisis yang telah dilakukan sebelumnya diperoleh hasil t hitung 12,149 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hasil tersebut berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work Overload* terhadap *Turnover intention*

atau H1 diterima. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ezzah Nahrishah, 2021) yang menyatakan bahwa *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan pada *Turnover intention*

### 2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis penelitian menerangkan rumusan masalah yaitu “H2 : “Apakah terdapat pengaruh Stress kerja terhadap *Turnover intention* pada PT Hwaseung Indonesia?” dari analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil t hitung 4,859 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hasil tersebut berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Stress Kerja terhadap *Turnover intention* atau H2 diterima. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sa’adah & Prasetyi, 2018) yang menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

**3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*** Berdasarkan analisis penelitian menerangkan rumusan masalah yaitu “H3 : “Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap *Turnover intention* pada PT Hwaseung Indonesia?” dari analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil t hitung 3,108 dengan nilai signifikansi  $0,02 < 0,05$ . Hasil tersebut berarti terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara motivasi Kerja terhadap *Turnover intention* atau H3 diterima. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Winoto, 2019) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.\

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sesuai dengan perhitungan menggunakan SPSS sebagai berikut :

- Variabel *Work Overload* secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *sewing computer* PT HWI.
- Variabel Stres Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *sewing computer* PT HWI.
- Variabel Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *sewing computer* PT HWI.

## REFERENCES

- Alfatah, I., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Unit Pre Proses Pada PT. Royal Korindah Di Purbalingga. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 1(1), 63. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v1i1.10407>
- Aprilia, R., Turmudhi, A., Purwasih, R., Maimunah, S., & Yunggoli, S. (2023). *Work Productivity: Compensation, Communication and Work Discipline* (hlm. 349–360). [https://doi.org/10.1007/978-3-031-40971-4\\_33](https://doi.org/10.1007/978-3-031-40971-4_33)
- Astuty, I. (2019). Keinginan Untuk Bertahan Atau Keluar Dari Organisasi Di Unit Bisnis Umy. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 19–34. <https://doi.org/10.18196/mb.10166>
- Bimaputra, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions ( Studi Kasus pada PT . ABC ) Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana , Kranggan. *jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1–14.
- Damayanti, D., Rimadias, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta) Diana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5044930>
- Darmeinis, A. B. (2022). ANALISIS FAKTOR - FAKTOR TURNOVER INTENTION KARYAWAN DALAM TINJAUAN IKLIM PERUSAHAAN. *JURNAL PUBLIKASI SISTEM INFORMASI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 1.

- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 10(1), 22–35.
- Greenberg, Jerald, R. A. B. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. Prentice Hall.
- Kimura, T., Bande, B., & Fernández-Ferrín, P. (2018). Work overload and intimidation: The moderating role of resilience. *European Management Journal*, 36(6), 736–745. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.03.002>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Riptiono, S. (2019). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Job Strees Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita Cv. Tiga Mutiara). *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 13–22. <https://doi.org/10.33369/insight.12.2.13-22>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 70(11), 3766–3775. <https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>
- Rozak, H. A., Fachrunnisa, O., Sugiharti, Taswan, & Fitriati, I. R. (2023). *Metaverse and Modification Needs of Human Resources Management Practices and Policies: An Overview* (hlm. 285–294). [https://doi.org/10.1007/978-3-031-40971-4\\_27](https://doi.org/10.1007/978-3-031-40971-4_27)
- Rozak, H., Taswan, T., Mansyur, A., & Fachrunnisa, O. (2023). STRENGTHENING INNOVATIVE BEHAVIOR: THE ROLE OF SUPPORTIVE CLIMATE AND ABSORPTIVE CAPACITY. *Business: Theory and Practice*, 25(1), 350–361. <https://doi.org/10.3846/btp.2024.20095>
- Sa'adah, S., & Prasety, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 59. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.304>
- Saraswati, K. D. (2020). *Keterikatan Kerja : Faktor Penyebab & Dampak Pentingnya bagi Industri & Organisasi*. Penerbit Andi.
- Soetrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiharti. (2023). Strategies for Effective Talent Acquisition and Retention in Human Resource Management. *Vilnus Tech*, 25(1), 350–361.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (kedua). Penerbit Alfabeta.