



PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. JEJE INTI GROUP KABUPATEN KONAWE UTARA

Jefri*¹, Ummy Kalsum², Asrip Putera³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Corresponding Author: fickydjie@gmail.com

Info Article Received : 11 Maret 2023 Revised : 02 April 2024 Accepted : 04 Mei 2024 Publication : 31 Mei 2024	Abstract: <i>This study aims to determine and analyze the effects of democratic leadership, workload, and job stress on employee turnover intention at PT. Jeje Inti Group, North Konawe District. The sample consisted of all 35 employees at PT. Jeje Inti Group, North Konawe District. The study employed Multiple Linear Regression analysis. The research findings indicate that: (1) Democratic leadership, workload, and job stress have a positive and significant impact on employee turnover intention at PT. Jeje Inti Group, North Konawe District. (2) Democratic leadership has a negative and insignificant impact on employee turnover intention at PT. Jeje Inti Group, North Konawe District. (3) Workload has a positive and significant impact on employee turnover intention at PT. Jeje Inti Group, North Konawe District. (4) Job stress has a positive and significant impact on employee turnover intention at PT. Jeje Inti Group, North Konawe District.</i>
Keywords: Democratic Leadership, Workload, Job Stress, Employee Turnover Intention Kata Kunci: Kepemimpinan Demokratis, Beban Kerja, Stress Kerja, Turnover Intention Karyawan	Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada , PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. (2) Kepemimpinan demokratis berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada , PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. (3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. (4) Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada , PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.

Licensed Under a
Creative Commons
Attribution 4.0
International
License



PENDAHULUAN

Dunia usaha dan organisasi di Indonesia berkembang semakin pesat. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap organisasi dan perusahaan memiliki berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada. Dari berbagai sumber daya yang tersedia, satu-satunya yang menjadi fondasi atau *asset* untuk menunjukkan keunggulan kompetitif yang sangat potensial adalah sumber daya manusia.

Pencapaian tujuan organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini dapat berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting dalam menunjang keberhasilannya, seperti pelatihan, pengembangan potensi, motivasi, kompensasi, kepuasan, komitmen dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan *asset* perusahaan yang sangat *vital*, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern dalam kemajuan teknologi yang digunakan, atau sarana dan prasarannya, seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Ditengah persaingan yang kian tajam, peranan departemen sumber daya manusia akan semakin terasa untuk membantu manajer-manajer lini perusahaan untuk mendorong perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya lainnya berjalan. Tidak satupun faktor dalam aktifitas bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain sumber daya manusia.

Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan mencegah atau meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai merasakan atau mendapati kondisi kerja yang terasa sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*Turnover Intention*) menjadi problematika di ruang lingkup perusahaan. *Turnover Intention* pada dasarnya adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu perpindahan kerja dari satu tempat ke tempat lainnya.

Turnover dapat didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu perusahaan. *Voluntary turnover* disebabkan oleh 2 faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan yang lain. *Voluntary turnover* itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, pimpinan, atau tempat kerja lain yang lebih menarik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karir individu, ataupun karena kehamilan. Sebaliknya *involuntary turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan PHK kepada karyawan yang sifatnya *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Robbins dan Judge: 2019).

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan kepastian meninggalkan perusahaan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan.

Dampak *Turnover* secara umum tentunya dapat menyita perhatian perusahaan karena mengganggu aktifitas operasional serta menurunnya tingkat produktifitas perusahaan, melahirkan moralitas kepada karyawan yang tinggal atau masih bekerja dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, dan biaya yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari berbagai macam keahlian dengan melakukan *training* kembali. Tingginya tingkat *turnover* dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah kerja yang dimiliki karyawan. *Turnover Intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang sangat penting dalam perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah kerja tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan serta bagi karyawan yang bersangkutan.

Perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM, dimana untuk mengumpulkan tenaga kerja yang baik bukan hal yang mudah, terlebih lagi dalam mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan

karyawan yang berkualitas. Saat ini, banyaknya perusahaan-perusahaan sejenis yang berdiri di Kota Kendari, tentunya menjadi sebuah ancaman bagi perusahaan. Banyaknya pesaing turut mendorong tingginya intensitas *turnover* di sebuah perusahaan.

Salah satu yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan. Kepemimpinan merupakan sifat penting pimpinan dalam pengorganisasian sumber daya manusia yang baik. Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja sumber daya manusia. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/personil ke arah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja sumber daya manusia menjadi lambat, karena tidak memiliki kapabilitas dan keakapan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Yukl (2020:18) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam grup atau organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif, karena tercapainya tujuan secara efektif sangat tergantung pada kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap turnover karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut Undang-Undang Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk

itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Sutarto (2018:122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak mengganggu.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap turnover karyawan adalah stress kerja. Menurut Luthans (2018:441) *stres* didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Siagian (2020:300) menyatakan bahwa *stres* merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. *Stres* yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja.

Menurut Mangkunegara (2020:179) *stres* yang sering dikeluhkan merupakan suatu perasaan ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Lebih lanjut Mangkunegara (2020) mendefinisikan *stres* kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. *Stres* kerja ini tampak dari *Simpton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Penulis melakukan wawancara dengan bagian personalia di PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengeluhkan mengenai kepemimpinan, stress kerja dan beban kerja. Rata-rata karyawan mengeluh mengenai pimpinan yang belum bisa membimbing karyawan dengan baik dalam bekerja, sehingga terkadang karyawan merasa bingung dengan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan. Kemudian, karyawan juga mengeluhkan mengenai pimpinannya yang kurang melakukan sosialisasi visinya kepada karyawan, sehingga karyawan tidak mengetahui secara jelas apa tujuan dan keuntungannya bagi perusahaan ketika pimpinan memerintahkan suatu pekerjaan kepada karyawan. Selain itu, karyawan

juga mengeluhkan mengenai hubungan pimpinan dan karyawan yang kurang baik. Keadaan ini yang membuat karyawan kurang merasa nyaman dalam bekerja. Sehingga hal tersebut menimbulkan pikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian Samad *et al.* (2021) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berhubungan negatif signifikan dengan turnover intention karyawan. Menurut penelitian ini, dengan diterapkannya kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan tersebut maka keinginan karyawan untuk keluar dan kemudian meninggalkan pekerjaannya semakin berkurang secara signifikan. Sedangkan, penelitian Manoppo (2020) menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang lebih tinggi maka semakin rendah turnover intention pada karyawan akan tetapi tidak signifikan. Sementara itu dalam penelitian Hidayat *et al.* (2021) menunjukkan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berhubungan positif terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Hasil penelitian Udriyah (2018), yang membuktikan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif secara signifikan pada *turnover intention*. Penelitian Zaki (2016), juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana setiap peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan berpotensi menurunkan tingkat *turnover intention* terbuka lebar.

Pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diketahui adanya perbedaan hasil penelitian pada hubungan antara stress kerja dengan turnover intention. Pada penelitian Gunawan (2017), Basri (2017), Hakim (2018), Askiyanto (2018), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover. Namun pada penelitian Kurniawati (2018), menemukan hasil sebaliknya, dimana stres kerja tidak berpengaruh terhadap intensi turnover.

Berdasarkan fenomena dan temuan empirik diatas hal, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: "Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara".

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.
2. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.

3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.
2. Pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.
3. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.
4. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara, sedangkan obyek penelitian ini adalah kepemimpinan demokratis, beban kerja, stress kerja, dan *turnover intention* karyawan PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara yang berjumlah 35 orang tidak termasuk pimpinan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu metode penarikan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 35 orang karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistika inferensial dengan model regresi linear berganda, dengan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e \text{ (Supranto, 2020)}$$

Di mana :

Y	= <i>Dependent variabel</i>
β_0	= Konstanta
$X_1, \dots, X_n$	= <i>Independen variabel ke-i</i> (i = 1,2,3,...,n)
$\beta_1, \dots, \beta_n$	= Koefisien regresi masing-masing Variabel X_1 (i = 1, 2, 3 ..., n)
e	= Faktor galat/tingkat kesalahan

Dari persamaan tersebut, dapat diaplikasikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y = Variabel *Turnover Intention* Karyawan

X₁ = Variabel Kepemimpinan Demokratis

X₂ = Variabel Beban Kerja

X₃ = Variabel Stress Kerja

β₀ = Konstanta

β₁ = Koefisien regresi X₁

β₂ = Koefisien regresi X₂

β₃ = Koefisien regresi X₃

e = Faktor kesalahan (asumsi = 0)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2792.955	3	930.985	45.479	.000 ^b
Residual	634.588	31	20.471		
Total	3427.543	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 2. tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistika variabel kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.295	3.575		-.362	.720
	X1	-.046	.065	-.085	-.710	.483
	X2	.210	.075	.385	2.798	.009
	X3	.569	.095	.651	6.013	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 3. tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = -1,295 - 0,046 X_1 + 0,210 X_2 + 0,569 X_3$$

Dimana : $Y = \text{Turnover intention karyawan}$

$X_1 = \text{Kepemimpinan}$

$X_2 = \text{Beban Kerja}$

$X_3 = \text{Stress Kerja}$

$$\alpha = -1,295$$

$$\beta_1 = -0,046$$

$$\beta_2 = 0,210$$

$$\beta_3 = 0,569$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. *Turnover intention* karyawan.

Nilainya sebesar -1,295 sebelum dipengaruhi oleh kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja.

2. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan demokratis (X_1)

Nilainya sebesar -0,046, menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dari kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention* karyawan dengan asumsi faktor lain (beban kerja dan stress kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

3. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X_2)

Nilainya sebesar 0,210, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan asumsi faktor lain (kepemimpinan demokratis dan stress kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

4. Koefisien regresi untuk variabel stress kerja (X_3)

Nilainya sebesar 0,569, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan asumsi faktor lain (kepemimpinan demokratis dan beban kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel secara parsial, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dimaksud dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.797	4.52444

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 5.3. di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai R^2 (*R-Square*)

Nilainya sebesar 0,815 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara adalah 81,5% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 18,5%.

2. Nilai R (angka koefisien korelasi)

Nilainya sebesar 0,903 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan adalah sebesar 0,903. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “Fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,483 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya tidak dapat diterima karena tidak terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah: stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel stress kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Atas dasar ini, maka hipotesis keempat yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja akan dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.

Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan demokratis, semakin tinggi beban kerja, dan semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan, semakin besar kemungkinan bahwa karyawan akan memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya di PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya kurangnya dukungan dalam pengambilan keputusan, beban kerja yang tidak seimbang, atau tingkat stress yang tinggi yang mempengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Dalam konteks ini, penting bagi manajemen perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelola dan mengurangi dampak negatif dari faktor-faktor tersebut. Hal ini dapat meliputi peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, redistribusi beban kerja yang lebih adil, implementasi strategi untuk mengurangi stress kerja, serta memperkuat ikatan emosional dan komitmen antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa langkah-langkah ini akan membantu menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan dan meningkatkan retensi tenaga kerja di PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2007) bahwa karyawan memiliki kebutuhan materi dan non materi untuk dihargai dan diakui oleh organisasinya. Bentuk kebutuhan akan penghargaan itu dapat berupa nilai jasa yang dikeluarkan untuk organisasi yakni berupa kompensasi dan akrir yang diterimanya. Namun, jenis kebutuhan seperti ini dianggap tidak cukup.

Selain itu setiap karyawan ingin dihargai sebagai anggota sistem sosial dalam organisasi. Artinya mereka ingin diperhatikan dan di dengar tentang pendapat dan gagasannya, dan begitu juga mengenai kehidupan pribadi dan keluarganya. Bahkan tidak jarang karyawan ingin diberikan suasana tantangan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutarto (2006 : 122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Luthans (2006:441) *stres* didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Siagian (2008:300) menyatakan bahwa *stres* merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. *Stres* yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Demoratis Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis tidak dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara secara nyata.

Ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan antara kepemimpinan demokratis dan *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara, hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini dapat dijelaskan dengan beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi hasil tersebut. Misalnya, meskipun gaya kepemimpinan demokratis mungkin mempromosikan partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, faktor-faktor lain seperti beban kerja yang

tinggi atau tingkat stress kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat lebih dominan dalam mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Dalam konteks ini, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor apa yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi turnover intention karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi dan mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk mengurangi turnover dan meningkatkan retensi karyawan di PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.

Jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden bahwa indikator komunikasi yang baik dengan bawahan pada variabel kepemimpinan demokratis memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Artinya kepemimpinan demokratis pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara yang berorientasi pada komunikasi yang baik dengan bawahan yang direfleksikan melalui pimpinan selalu berkomunikasi dengan cara yang mudah dipahami, pegawai merasa nyaman berkomunikasi dengan pimpinan mengenai masalah pekerjaan dan pimpinan terbuka terhadap saran dari bawahan sudah terlaksana dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan merupakan aspek krusial dalam kepemimpinan demokratis di PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Pimpinan yang mampu berkomunikasi dengan cara yang mudah dipahami dan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman untuk berdiskusi mengenai masalah pekerjaan, serta terbuka terhadap saran dari bawahan, dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif. Komunikasi yang efektif membantu dalam menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan, sehingga mendorong kolaborasi dan meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan yang merasa didengarkan dan dihargai cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian, kepemimpinan demokratis yang berfokus pada komunikasi yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetapi juga berpotensi mengurangi stress kerja dan beban kerja yang tidak perlu, karena masalah dan hambatan dalam pekerjaan dapat diidentifikasi dan diatasi lebih cepat. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada penurunan tingkat turnover karyawan, karena karyawan yang puas dengan komunikasi dan kepemimpinan cenderung lebih loyal dan betah bekerja di perusahaan.

Selanjutnya jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden bahwa indikator bisa beradaptasi dengan kondisi pada variabel kepemimpinan demokratis memiliki nilai rerata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Artinya kepemimpinan demokratis pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara yang berorientasi pada bisa beradaptasi dengan kondisi yang direfleksikan melalui karyawan merasa mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, pimpinan mendukung upaya adaptasi terhadap situasi baru di tempat kerja dan karyawan merasa nyaman bekerja meskipun ada perubahan kebijakan atau prosedur sudah terlaksana dengan baik namun menurut persepsi responden masih perlu untuk lebih ditingkatkan lagi agar kepemimpinan demokratis menjadi lebih baik.

Namun, menurut persepsi responden, kemampuan adaptasi dalam kepemimpinan demokratis masih perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pimpinan dan karyawan sudah melakukan upaya adaptasi terhadap perubahan di lingkungan kerja, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal ini.

Kepemimpinan demokratis yang berfokus pada adaptasi dapat memperkuat kemampuan organisasi untuk menghadapi perubahan dengan lebih efektif. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, kemampuan untuk beradaptasi sangat penting untuk mempertahankan produktivitas dan kepuasan kerja. Pimpinan yang mendukung dan memfasilitasi adaptasi karyawan terhadap situasi baru, seperti perubahan kebijakan atau prosedur, dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan stress kerja yang mungkin muncul.

Untuk meningkatkan adaptasi, PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara bisa memperkenalkan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada keterampilan adaptif dan fleksibilitas. Selain itu, penting juga untuk menciptakan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan penerimaan terhadap perubahan. Pimpinan harus menjadi contoh dalam menunjukkan fleksibilitas dan kesiapan untuk beradaptasi dengan kondisi baru, serta menyediakan dukungan yang dibutuhkan karyawan dalam proses adaptasi tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2007) bahwa karyawan memiliki kebutuhan materi dan non materi untuk dihargai dan diakui oleh organisasinya. Bentuk kebutuhan akan penghargaan itu dapat berupa nilai jasa yang dikeluarkan untuk organisasi yakni berupa kompensasi dan akrir yang diterimanya. Namun, jenis kebutuhan seperti ini dianggap tidak cukup. Selain itu setiap karyawan ingin dihargai sebagai anggota sistem sosial dalam

organisasi. Artinya mereka ingin diperhatikan dan di dengar tentang pendapat dan gagasannya, dan begitu juga mengenai kehidupan pribadi dan keluarganya. Bahkan tidak jarang karyawan ingin diberikan suasana tantangan dalam pekerjaanya.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mobley (1989:79) yang menyatakan bahwa pemimpin yang terlalu keras Jika seorang pemimpin dapat menciptakan hubungan yang positif dengan para karyawan dan mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif, akan dapat mengurangi kemungkinan karyawan mengurangi meninggalkan pekerjaany. Hal ini berrati berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Misalnya pemimpin yang kaku, tidak kenal kompromi, menetapkan target yang cenderung membuat karyawan tidak betah dalam perusahaan dan akhirnya memutuskan untuk pindah kerja.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2021) menunjukkan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berhubungan positif terhadap *turnover intention* pada karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Samad *et al.*, (2021) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berhubungan negatif signifikan dengan turnover intention karyawan. Menurut penelitian ini, dengan diterapkannya kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan tersebut maka keinginan karyawan untuk keluar dan kemudian meninggalkan pekerjaannya semakin berkurang secara signifikan. Sedangkan, penelitian Manoppo (2020) menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang lebih tinggi maka semakin rendah turnover intention pada karyawan akan tetapi tidak signifikan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja akan dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.

Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi meningkatnya *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Ketika karyawan merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang berat, karyawan cenderung merasa stres, lelah, dan merasa tidak mampu untuk

mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat mengakibatkan niat untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan harapan mereka atau yang memberikan beban kerja yang lebih sesuai dengan kapasitas karyawan.

Dalam konteks ini, manajemen perlu mempertimbangkan strategi untuk mengelola beban kerja karyawan dengan lebih baik, seperti redistribusi tugas, pelatihan untuk meningkatkan efisiensi, atau memperluas tim untuk mengurangi tekanan individu. Upaya ini dapat membantu mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan di perusahaan.

Jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden bahwa indikator tertekan dengan tingginya beban kerja pada beban kerja memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Artinya beban kerja pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara yang berorientasi pada tertekan dengan tingginya beban kerja yang direfleksikan melalui karyawan sering merasa tertekan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang harus saya selesaikan, beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa tertekan dan karyawan merasa kewalahan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat sudah terlaksana dengan baik.

Namun, meskipun tingkat beban kerja yang tinggi menjadi perhatian utama, perlu dicatat bahwa kondisi ini telah diidentifikasi oleh responden sebagai isu yang perlu diperhatikan. Tingginya beban kerja yang dirasakan dapat mengakibatkan tingkat stres yang meningkat di antara karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka.

Penting untuk diingat bahwa keseimbangan beban kerja yang tepat adalah kunci untuk mengurangi tingkat stres dan menjaga kesehatan mental karyawan. PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara bisa mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengelola beban kerja, seperti melakukan evaluasi rutin terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan, serta mempertimbangkan redistribusi pekerjaan jika diperlukan. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan sumber daya atau menyediakan pelatihan tambahan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Selanjutnya jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden bahwa indikator batas waktu (sedikit batas waktu) pada variabel beban kerja memiliki nilai rerata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Artinya beban kerja pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara yang berorientasi pada batas waktu (sedikit batas waktu) yang direfleksikan melalui karyawan sering harus menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang sangat ketat, Target kerja yang diberikan kepada karyawan

biasanya memiliki tenggat waktu yang singkat dan karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu karena batas waktu yang terbatas sudah terlaksana namun menurut persepsi responden masih perlu untuk lebih ditingkatkan lagi agar beban kerja menjadi lebih baik.

Namun, meskipun batas waktu yang ketat menjadi tantangan utama, hal ini telah diakui oleh responden sebagai area yang memerlukan perhatian lebih lanjut untuk ditingkatkan. Tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang sangat ketat dapat mengakibatkan stres tambahan bagi karyawan dan berpotensi mempengaruhi kualitas pekerjaan serta kepuasan kerja karyawan. Penting untuk mempertimbangkan strategi manajemen waktu yang lebih efektif dan realistis di PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Hal ini dapat meliputi revisi target kerja yang lebih memperhitungkan waktu yang realistis untuk menyelesaikan tugas, serta memberikan dukungan tambahan seperti pelatihan dalam manajemen waktu dan prioritas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Qureshi *et.al* (2013) yang menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan suatu niat penarikan diri dari organisasi dimana individu bekerja. Keluarnya karyawan dari sebuah organisasi merupakan hasil akhir karyawan dari berbagai faktor yang membuat karyawan berniat untuk meninggalkan organisasi. Beban kerja yang tinggi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutarto (2006 : 122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Tingginya beban kerja dapat secara langsung mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi. Penelitian Xiaoming *et.al* (2014) melakukan penelitian hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan menaikkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Wefald *et. al.*, 2008). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zaki (2016), juga menyatakan bahwa beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana setiap peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan berpotensi menaikkan tingkat *turnover intention* terbuka lebar. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Udriyah (2018), yang membuktikan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif secara signifikan pada *turnover intention*.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Ini menunjukkan bahwa stress kerja akan dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.

Ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan *turnover intention* karyawan pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Ketika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi akibat tekanan pekerjaan, ketidakpastian, atau konflik di tempat kerja, karyawan cenderung mencari solusi dengan cara meninggalkan pekerjaannya saat ini. Stres yang berkelanjutan dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik karyawan, serta mempengaruhi motivasi mereka untuk tetap berada di perusahaan.

Manajemen dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi tingkat stres kerja di antara karyawan, seperti dengan meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja, memberikan pelatihan untuk mengelola stres, atau mengevaluasi beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Strategi ini tidak hanya dapat membantu mengurangi *turnover intention*, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden bahwa indikator tuntutan antar pribadi pada stress kerja memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Artinya stress kerja pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara yang berorientasi pada tuntutan antar pribadi yang direfleksikan melalui karyawan merasa tidak tertekan oleh tuntutan yang diberikan oleh rekan kerja, konflik dengan rekan kerja sering kali menambah stress di tempat kerja dan hubungan antar pribadi di tempat kerja sering kali bukan menjadi sumber tekanan bagi karyawan sudah terlaksana dengan baik.

Namun, meskipun tuntutan antar pribadi menjadi isu yang signifikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara telah

berhasil mengelola aspek ini dengan baik. Meskipun konflik atau tuntutan yang mungkin timbul antar rekan kerja dapat menambah tingkat stres di tempat kerja, responden melaporkan bahwa hubungan antar pribadi di tempat kerja tidak secara signifikan menjadi sumber tekanan bagi karyawan.

Penting untuk mempertahankan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung di antara karyawan. PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara dapat terus mendorong kolaborasi dan komunikasi yang baik antar tim, serta menyediakan platform untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif. Hal ini dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan nyaman, sehingga dapat mengurangi tingkat stres yang terkait dengan interaksi antar pribadi.

Selanjutnya jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden bahwa indikator struktur organisasi pada variabel stress kerja memiliki nilai rerata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Artinya stress kerja pada PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara yang berorientasi pada struktur organisasi yang direfleksikan melalui struktur organisasi di perusahaan membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, karyawan merasakan kepuasan karena adanya kejelasan dalam struktur organisasi dan struktur organisasi yang ada membuat karyawan tidak merasa terhambat dalam menjalankan tugas sudah terlaksana namun menurut persepsi responden masih perlu untuk lebih ditingkatkan lagi agar stress kerja menjadi lebih baik.

Namun, meskipun struktur organisasi telah diidentifikasi sebagai area yang perlu ditingkatkan, hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi di PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara telah memberikan kejelasan dan kemudahan dalam menjalankan tugas bagi karyawan. Karyawan merasakan kepuasan karena adanya kejelasan dalam struktur organisasi yang ada, yang membantu mereka untuk tidak merasa terhambat dalam melakukan pekerjaan.

Untuk meningkatkan efektivitas struktur organisasi lebih lanjut, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melakukan evaluasi reguler terhadap struktur organisasi yang ada. Langkah ini dapat mencakup peninjauan ulang prosedur operasional, pengoptimalan alur kerja, atau bahkan penyederhanaan hirarki organisasi jika diperlukan. Selain itu, memastikan bahwa komunikasi mengenai struktur organisasi dan peran masing-masing karyawan jelas dan terbuka juga dapat membantu mengurangi potensi stress yang terkait dengan ketidakjelasan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Luthans (2006:441) *stres* didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal

yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Siagian (2008:300) menyatakan bahwa *stres* merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. *Stres* yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:179) *stres* yang sering dikeluhkan merupakan suatu perasaan ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Lebih lanjut Mangkunegara (2011) mendefinisikan *stres* kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. *Stres* kerja ini tampak dari *Simpton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Pada dasarnya *stres* kerja berkaitan dengan kendala dan tuntutan ketika karyawan tidak mampu menghadapi kendala dan tuntutan tersebut maka terjadi *stres* kerja yang akan dialami karyawan (Robbins, 2003). Menurut Luthans (2005) menyebutkan bahwa *stres* kerja selalu berkaitan dengan *turnover* dan ketidakhadiran karyawan. Berbagai dampak dapat ditimbulkan ketika karyawan mengalami *stres* kerja. *Stres* kerja yang tidak dapat ditangani dengan baik oleh para karyawan akan membawa masalah bagi organisasi, salah satunya adalah perubahan perilaku karyawan tersebut. Perubahan perilaku yang dimaksud salah satunya adalah berhentinya karyawan dari organisasi (Luthans, 2005).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan (2017), Basri (2017), Hakim (2018), Askiyanto (2018), menunjukkan bahwa *stres* kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2018), menemukan hasil sebaliknya, dimana *stres* kerja tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada , PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa semakin tinggi kepemimpinan demokratis, beban kerja dan stress kerja akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada , PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.
2. Kepemimpinan demokratis berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada , PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa semakin tinggi kepemimpinan demokratis akan menurunkan *turnover intention* karyawan pada , PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada , PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa semakin tinggi beban kerja akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada , PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.
4. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada , PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa semakin tinggi stress kerja akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada , PT. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2015). SISTEM AKUNTANSI PEMERINTAHAN DAERAH (SAPD) TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH (AKIPD) PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUTON. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 13(1), 36-42.
- Abdullah, R., Malik, E., Pratiwi, E. T., Abdullah, L. O. D., & Sulili, A. (2019). INFLUENCE OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ON COMPANY PERFORMANCE. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 235, No. 1, p. 012004). IOP Publishing.
- Abelson, M. A. (2016). EXAMINATION OF AVOIDABLE AND UNAVOIDABLE TURNOVER. *Journal of Applied Psychology*, Volume 72 No.382-386.
- Amos dkk. (2023). THE EFFECT OF JOB STRESS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE. *Penanomics:International journal of economics*.
- Arnold, Hugh J. dan Daniel C. Feldman. (2017). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. McGrawHill Internasional Edition

- Bintoro dan Daryanto. (2017). MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Carsten dan Spector, (2018). UNEMPLOYMENT, JOB SATISFACTION, AND EMPLOYEE TURNOVER: A META ANALYTIC TEST OF THE MUCHINSKY MODEL, *Journal of Applied psychology*, 72(3):374-381.
- Cotton, J.L., dan Tuttle, J.M. (2016). "EMPLOYEE TURNOVER: A META-ANALYSIS AND REVIEW WITH IMPLICATIONS FOR RESEARCH". *The Academy of Management Review*. Vol. 11 No. 1 55 -70. Academy of Management
- Fathari dan Oktafien. (2023). THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK DISCIPLINE ON TURNOVER INTENTION OF PT ULTRAJAYA MILK INDUSTRY & TRADING COMPANY EMPLOYEES. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* Volume 5, Number 7, 2023 P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205.
- Ghozali, Imam. (2020). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson. (2019). MANAJEMEN PERSONALIA. Jakarta: Erlangga.
- Harnoto. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Edisi Kedua. Penerbit : PT. Prehallindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, edisi revisi, cetakan kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). PERILAKU ORGANISASI. Jakarta: Salemba Empat.
- Larasati, Sri. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetakan Pertama. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2018). PERILAKU ORGANISASI (10th ed). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA - STRATEGI. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manoppo, V. P. (2020). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AS A FACTOR THAT DECREASES TURNOVER INTENTION: A MEDIATION OF WORK STRESS AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>.

- Manuaba. (2019). *ERGONOMI, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA*. Surabaya: PT Guna Widya.
- Mobley, William H. (2017). *PERGANTIAN KARYAWAN SEBAB AKIBAT DAN PENGENDALIANNYA*. Jakarta, Indonesia: PPM dan Bisnis.
- Moekijat, (2019), *MANAJEMEN TENAGA KERJA DAN HUBUNGAN KERJA*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). *ETIKA PROFESI DALAM DUNIA BISNIS*. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). *ETIKA BISNIS*. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Pratiwi, E. T., Abdullah, L. O. D., Abdullah, R., & Muhammad, R. (2019). *IMPACT OF CRIMINAL ACT OF TERRORISM ON ECONOMY*. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 235, No. 1, p. 012066). IOP Publishing.
- Pratiwi, E. T., Abdullah, R., & Dja'wa, A. (2020). *THE EFFECT OF BUDGET RATCHETING ON FINANCIAL AND NON-FINANCIAL PERFORMANCE*. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 23-27). Atlantis Press.
- Pratiwi, E. T., & Abdullah, R. (2019). *WHISTLEBLOWING SYSTEMS AS AN INITIAL EFFORT TO PREVENTION AND DETECTION OF FRAUD*. In *5th Annual International Conference on Accounting Research (AICAR 2018)* (pp. 22-26). Atlantis Press.
- Price, James, L.,. (2017). *HANDBOOK OF ORGANIZATIONAL MEASUREMENT*. International Journal Of Manpower. Vol. 18. No 4/5/6 1997. Pp 305-558.
- Radinka dan Kustini. (2023). *THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. UMC SUZUKI*. Journal of Economics, Finance and Management Studies ISSN (print): 2644-0490, ISSN (online): 2644-0504
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2018). *KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ORGANISASI EDISI KETIGA*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. dan Sagala, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, PT. Sinar Abadi, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P., & Judge, T. A. (2019). PERILAKU ORGANISASI. Jakarta: Salemba Empat.
- Samad, A., Muchiri, M., & Shahid, S. (2021). INVESTIGATING LEADERSHIP AND EMPLOYEE WELL BEING IN HIGHER EDUCATION. *Personnel Review*, 51(1), 57-76. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0340>.
- Siagian, S. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solimun, dkk. (2018). METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF PERSPEKTIF SISTEM MENGUNGKAP NOVELLY DAN MEMENUHI VALIDITAS PENELITIAN, Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2022). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Bandung: Alfabeta.
- Sujito. (2023). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, DEMOCRATIC LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION IN ALFAMART SEMARANG. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)* Vol. 4: No.1 e-ISSN : 2775-0809.
- Supranto, J. (2020). STATISTIK I. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sutarto. (2018). DASAR-DASAR ORGANISASI. In Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Suwatno. (2019). PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2019). MANAJEMEN SDM DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2019). KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN. Edisi Kesatu. Cetakan Keduapuluh, Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Werther, William B. & Keith Davis. (2016). HUMAN RESOURCES AND PERSONAL MANAGEMENT. Edisi Kelima. New York: McGraw-Hill
- Yukl, G. (2020). KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. (Alih Bahasa: Ati Cahayani). Edisi Ketujuh, Jakarta, PT. Indeks.