

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA DEPARTEMEN PENGELOLAAN
SUMBER DAYA MANUSIA (PSDM) PT PUPUK KUJANG**

Muhamad Fauzan Abdulah

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada Departemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia (PSDM) PT Pupuk Kujang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner dan wawancara kepada karyawan Departemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia (PSDM) PT Pupuk Kujang yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *Non Probability Sampling*. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi (R^2) dan analisis rata-rata. Data dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji t didapatkan nilai variabel beban kerja memiliki t_{hitung} 0,069 dan nilai signifikansi (sig) $0,946 < 0,05$, sehingga beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nilai variabel stres kerja memiliki t_{hitung} 3,787 dan nilai signifikansi (sig) 0,001, sehingga stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada Departemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia (PSDM) PT Pupuk Kujang. Hal ini dibuktikan melalui uji F, dengan hasil F_{hitung} 11,049 dan nilai sig . $0,000 < 0,05$. Dari analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,409 (40,9%). Hal tersebut berarti bahwa sebesar 40,9% dari variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, dan Turnover Intention.*

**THE EFFECT OF WORK LOAD AND WORK STRESS
ON TURNOVER INTENTION
IN THE DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (HRM)
PT PUPUK KUJANG**

Muhamad Fauzan Abdulah

Abstract

The research aims to determine the effect of workload and work stress on turnover intention in the Human Resources Management Department (HRM) of PT PupukKujang. The type of research using quantitative research with case studies. Data collected by distributing questionnaires and interviews to employees of the Human Resources Management Department (HRM) of PT PupukKujang, 30 people. The sampling technique is Non Probability Sampling. Primary data collection is done by using a questionnaire method that has been tested for validity and reliability, classical assumption test, hypothesis test, multiple regression analysis, determination coefficient analysis (R^2) and average analysis. Data were analyzed using the SPSS (Statistical Program for Social Science) version 25 program. The results showed that value is 0.069 and significance value (sig) is $0.946 < 0.05$, so the workload has no effect on turnover intention. The variable work stress has t value 3,787 and significance value (sig) is 0.001, so work stress affects partially turnover intention. Workload and work stress have simultaneous effect on turnover intention in the Human Resources Management Department (HRM) of PT Pupuk Kujang. This is shown from F test. The result F test is 11,049 and sig value. $0.000 < 0.05$. Adjusted r square is 0.409 (40.9%). This means that 40.9% of turnover intention variables are affected by workload variables and work stress, while the remaining 59.1% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Workload, Work Stress, and Turnover Intention