

Hubungan Antara Stres Kerja Beban Kerja dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan Bingxue di Kota Mataram

Denda Tia Lestika¹, Astrid Oktavia Bahari^{2*}, Supratman³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Budaya Manajemen dan Bisnis,
Universitas Pendidikan Mandalika

*Corresponding Author e-mail: atridoktaviabahari@undikma.ac.id

Received: Mei 2026; Revised: Mei 2026; Published: Mei 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan stres kerja, beban kerja dan turnover intention terhadap kinerja karyawan Bingxue di Kota Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain desain penelitian asosiatif dan metode cross-sectional. Sampel penelitian berjumlah 30 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan turnover intention berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, stres kerja, beban kerja dan turnover intention berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,891 menunjukkan bahwa 89,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 10,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Turnover Intention merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan Bingxue di Kota Mataram.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Turnover Intention, Kinerja Karyawan

The Relationship Between Work Stress, Workload, Turnover Intention, and Employee Performance at Bingxue in Mataram City

Abstract

This study aimed to analyze the relationships between work stress, workload, turnover intention, and employee performance at Bingxue in Mataram City. The study employed a quantitative approach with an associative research design and a cross-sectional method. The sample consisted of 30 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results showed that, partially, work stress did not have a significant effect on employee performance. Workload had a positive and significant effect on employee performance, whereas turnover intention had a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, work stress, workload, and turnover intention significantly affected employee performance. The Adjusted R Square value of 0.891 indicated that 89.1% of the variation in employee performance could be explained by the three variables, while the remaining 10.9% was influenced by other factors outside the study. Turnover intention was found to be the most dominant variable affecting employee performance at Bingxue in Mataram City.

Keywords: Work Stress, Workload, Turnover Intention, Employee Performance

How to Cite: Lestika, D. T. L., Bahari, A. O. B., & Supratman, S. (2026). Hubungan Antara Stres Kerja Beban Kerja dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan Bingxue di Kota Mataram. *Multi Discere Journal*, 5(1), 202-214. <https://doi.org/10.36312/mj.v5i1.6260>



<https://doi.org/10.36312/mj.v5i1.6260>

Copyright© 2026, Lestari et al.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama Rivai,

(2020). Secara sederhana, Afandi (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana penjelasan mengenai pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah proses dari awal hingga mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Perkembangan era globalisasi dan digitalisasi mendorong perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan dituntut mampu mengoptimalkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Kinerja karyawan yaitu output kerja individu yang disesuaikan dengan standar organisasi. Kinerja mengacu pada standar mutu hasil kerja yang dicapai, yang merupakan aspek fundamental dari kinerja yang baik. Kerta et al (2025) tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sama, sehingga setiap tugas wajib dilaksanakan dengan rasa tanggung jawab Manik & Buncin (2022) menyatakan bahwa setiap individu memiliki kemampuan yang uni dalam menyelesaikan tugas dan semua pekerjaan perlu dilakukan secara bertanggung jawab.

Industri makanan dan minuman (food and beverage F/B) merupakan salah satu sektor yang dialami pertumbuhan cukup pesat di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024). Berikut merupakan data pertumbuhan industri makanan dan minuman di Indonesia.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), industri makanan dan minuman di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang konsisten selama periode 2022–2024. Pada tahun 2022, pertumbuhan industri ini tercatat sebesar 4,90%, kemudian meningkat menjadi 5,31% pada tahun 2023, dan kembali naik menjadi 5,95% pada tahun 2024. Data tersebut menunjukkan bahwa industri makanan dan minuman terus berkembang dan berpotensi meningkatkan persaingan usaha serta kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang mampu bekerja secara produktif dan memberikan pelayanan berkualitas (Badan Pusat Statistik, 2024).

Pertumbuhan tersebut menunjukan meningkatnya persaingan antar pelaku usaha sehingga perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan secara cepat, tepat, dan berkualitas. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin besar pula potensi munculnya berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang mempengaruhi emosi, proses piker, dan kondisi seseorang karyawan Hanoum et al., (2024). Stres kerja dapat menyebabkan berbagai dampak negatif terhadap Kesehatan misalnya seperti gangguan pencernaan, gangguan peredaran darah serta gangguan psikososial yang membuat turunnya produktivitas Khoirunnisa et al (2021). Menurut Robbins & Judge dalam Ardianah et al (2023) stress berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan.

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga menurunkan produktivitas kerja. Menurut Pratama dan Hidayat (2022), beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur beban kerja secara proporsional agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Turnover intention juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Penelitian oleh Wahyuni et al. (2023) menunjukkan bahwa turnover intention memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan karena menyebabkan ketidakstabilan dalam organisasi. Tingginya turnover intention dapat mengganggu produktivitas kerja dan menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan turnover intention menunjukkan adanya keterkaitan yang kompleks dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Ramadhani et al. (2024) menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Fenomena tersebut juga terjadi di Bingxue di Kota Mataram. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang food and beverage, Bingxue dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat dan berkualitas kepada pelanggan. Aktivitas operasional yang padat menyebabkan karyawan harus bekerja secara efektif dalam melayani konsumen sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja, meningkatkan beban kerja, serta munculnya turnover intention yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menerapkan strategi penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif atau korelasional untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Pendekatan cross-sectional digunakan dalam pengumpulan data, di mana data terkait Stres Kerja, Beban Kerja, Turnover Intention, dan Kinerja Karyawan diambil dalam satu titik waktu tertentu untuk memberikan gambaran kondisi yang terjadi pada saat itu. Strategi ini dipilih agar peneliti dapat menguji hipotesis secara statistik dan memperoleh generalisasi mengenai dampak variabel independen terhadap variabel dependen pada objek penelitian. Dalam pelaksanaan teknisnya, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sebagai subjek penelitian. Populasi tersebut mencakup seluruh karyawan Bingxue di Kota Mataram yang akan memberikan data primer melalui pengisian kuesioner terstruktur. Dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai sampel, diharapkan hasil analisis dapat merepresentasikan kondisi aktual di lapangan secara akurat serta memiliki tingkat validitas yang tinggi dalam menjelaskan dinamika kinerja karyawan.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan metode *cross-sectional*. Desain ini digunakan untuk menganalisis hubungan

antara stres kerja, beban kerja, dan *turnover intention* dengan kinerja karyawan pada satu periode pengumpulan data. Stres kerja ditetapkan sebagai variabel independen pertama (X_1), beban kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), *turnover intention* sebagai variabel independen ketiga (X_3), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Desain korelasional dipilih karena penelitian tidak memberikan perlakuan atau melakukan manipulasi terhadap variabel. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan hubungan prediktif antarvariabel dan tidak digunakan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat secara mutlak. Penelitian dilaksanakan pada karyawan Bingxue di Kota Mataram pada [bulan dan tahun penelitian].

Population and Sample

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan Bingxue di Kota Mataram yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 30 karyawan.

Responden penelitian merupakan karyawan yang masih aktif bekerja pada saat pengumpulan data dan bersedia mengisi kuesioner penelitian. Penggunaan sampling jenuh memungkinkan penelitian menggambarkan kondisi karyawan pada lokasi penelitian secara menyeluruh. Namun, karena responden hanya berasal dari Bingxue di Kota Mataram, hasil penelitian tidak secara langsung dapat digeneralisasikan kepada seluruh karyawan industri makanan dan minuman di wilayah lain.

Instrumen Penelitian

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun dalam bentuk skala Likert. Kuesioner tersebut mengukur empat variabel, yaitu stres kerja, beban kerja, *turnover intention*, dan kinerja karyawan. Berdasarkan jumlah item yang dianalisis, instrumen stres kerja terdiri atas lima pernyataan, beban kerja terdiri atas tiga pernyataan, *turnover intention* terdiri atas enam pernyataan, dan kinerja karyawan terdiri atas lima pernyataan. Dengan demikian, keseluruhan instrumen terdiri atas 19 pernyataan.

Setiap pernyataan dijawab menggunakan skala Likert [empat/lima] tingkat, mulai dari [sangat tidak setuju] hingga [sangat setuju]. Skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat variabel yang lebih tinggi sesuai dengan konstruk yang diukur. Apabila terdapat pernyataan negatif, skor item tersebut dibalik sebelum dilakukan perhitungan skor total.

Indikator stres kerja mencakup tekanan psikologis, ketegangan dalam bekerja, dan respons karyawan terhadap tuntutan pekerjaan. Beban kerja diukur berdasarkan tuntutan tugas, jumlah pekerjaan, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. *Turnover intention* mencakup pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, keinginan mencari pekerjaan lain, dan kecenderungan untuk keluar dari perusahaan. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan penyelesaian tugas, tanggung jawab, dan pencapaian target pekerjaan.

Sumber asli atau dasar pengembangan setiap instrumen perlu dicantumkan secara jelas. Apabila kuesioner diadaptasi dari penelitian terdahulu, penulis perlu menyebutkan nama pengembang instrumen, tahun publikasi, proses penerjemahan atau penyesuaian, dan perubahan yang dilakukan terhadap setiap item.

Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Validitas item diuji menggunakan korelasi Pearson antara skor setiap item dan skor total variabel. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 0,361. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada 0,361 dan memiliki arah korelasi positif. Nilai r_{tabel} yang digunakan harus konsisten untuk seluruh item karena semua item diuji menggunakan jumlah responden yang sama.

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's alpha. Nilai alpha sebesar 0,70 atau lebih dikategorikan memiliki reliabilitas yang memadai. Dalam penelitian eksploratif, nilai antara 0,60 dan 0,69 dapat dipertimbangkan sebagai reliabilitas marginal, sedangkan nilai di bawah 0,60 menunjukkan konsistensi internal yang tidak memadai. Apabila suatu variabel memperoleh nilai alpha di bawah kriteria, item-total statistics perlu diperiksa untuk mengidentifikasi item yang menurunkan reliabilitas instrumen.

Prosedur Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Bingxue yang menjadi responden penelitian. Sebelum mengisi kuesioner, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, sifat sukarela dari partisipasi, kerahasiaan identitas, serta penggunaan data hanya untuk kepentingan akademik. Responden kemudian mengisi kuesioner secara mandiri sesuai dengan kondisi yang mereka alami selama bekerja.

Kuesioner yang telah dikumpulkan diperiksa untuk memastikan kelengkapan jawaban. Data kemudian diberi kode, dimasukkan ke dalam perangkat lunak statistik, dan diperiksa kembali untuk mengurangi kemungkinan kesalahan input. Identitas pribadi responden tidak dicantumkan dalam proses analisis maupun pelaporan hasil.

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi [cantumkan versi]. Analisis dilakukan melalui statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi skor setiap variabel melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan simpangan baku.

Sebelum regresi linear berganda dilakukan, data diuji melalui beberapa asumsi dasar. Normalitas residual diperiksa menggunakan grafik Normal P-P Plot. Residual dinyatakan mendekati distribusi normal apabila titik-titik observasi berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Karena jumlah responden hanya 30 orang, hasil pemeriksaan visual sebaiknya dilengkapi dengan uji Shapiro-Wilk terhadap residual regresi.

Multikolinearitas diperiksa melalui nilai *tolerance* dan Variance Inflation Factor (VIF). Model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila setiap variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Heteroskedastisitas diperiksa melalui grafik scatterplot antara nilai residual terstandar dan nilai prediksi terstandar. Model dianggap memenuhi asumsi homoskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan Bingxue di Kota Mataram yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh popukasi dijadikan responden penelitian.

Uji Validitas

Tabel 1. Stres Kerja (X1)

Variabel	Simbol	r Hitung	r Tabel	Ket.
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.561	0.361	Valid
	X1.2	0.684	0.631	Valid
	X1.3	0.397	0.631	Valid
	X1.4	0.737	0.361	Valid
	X1.5	0.571	0.631	Valid

Tabel 2. Beban Kerja (X2)

Variabel	Simbol	r Hitung	r Tabel	Ket.
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.681	0.361	Valid
	X2.2	0.850	0.361	Valid
	X2.3	0.749	0.361	Valid

Tabel 3. Turnover Intention (X3)

Variabel	Simbol	r Hitung	r Tabel	Ket.
Turnover Intention (X3)	X3.1	0.622	0.361	Valid
	X3.2	0.783	0.361	Valid
	X3.3	0.613	0.361	Valid
	X3.4	0.644	0.361	Valid
	X3.5	0.653	0.361	Valid
	X3.6	0.569	0.361	Valid

Tabel 4. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Simbol	r Hitung	r Tabel	Ket.
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.615	0.361	Valid
	Y1.2	0.439	0.361	Valid
	Y1.3	0.417	0.361	Valid
	Y1.4	0.751	0.361	Valid
	Y1.5	0.479	0.361	Valid

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja, beban kerja, trunover intention, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,361) sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket.
1	Stres kerja (X1)	0.544	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0.632	0,60	Reliabel
3	Turnover Intention (X3)	0.722	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.415	0,60	Reliabel

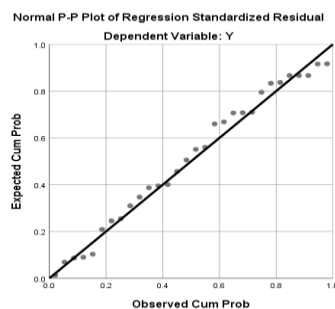
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,632 dan turnover intention sebesar 0,722, sehingga keduanya dinyatakan reliabel. Sementara itu, variabel stres kerja memperoleh nilai

Cronbach,s Alpha sebesar 0,544 dan kinerja karyawan sebesar 0,415, sehingga kedua variabel tersebut belum memenuhi kriteria reliabilitas berdasarkan batas minimal yang digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regrensi yang digunakan telah memenuhi asumsi dasar sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan tidak biasa. Pengujian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedasitas. Apabila seluruh asumsi tersebut terpenuhi, maka model regrensi dinyatakan layak digunakan untuk menguji hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan turnover intention terhadap kinerja karyawan Bingxue di Kota Mataram.

Uji Normalitas



Sumber: Data dioleh spss 2025

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual menyebar di sekitar garis diagonal pada grafik Normal P-P Plot sehingga data berdistribusi normal.

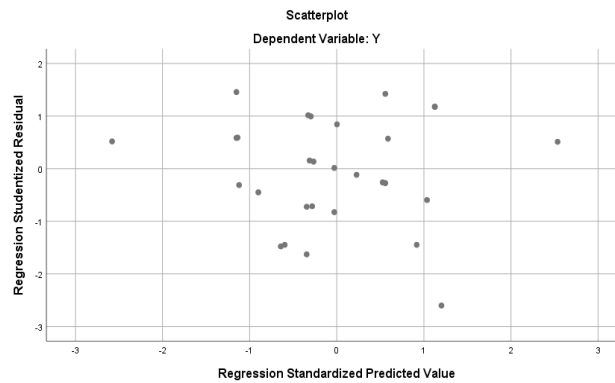
Tabel 6. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	26.461	0.500			52.963	0.000	
X1	0.012	0.020	0.043		0.624	0.538	0.776
X.2	0.166	0.037	0.332		4.475	0.000	0.686
X.3	-0.574	0.043	-1.110		-13.473	0.000	0.555
							Tolerance VIF
							1.288 1.459 1.802

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10, yaitu stres kerja X1 (0,776; VIF 1,288), Beban kerja X2 (0,686; VIF 1,459), dan Turnover Intention X3(0,555; Vif 1,802). Dengan demikian, model regrensi tidak mengalami gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hetereskodasitas



Sumber: Data diolah oleh spss 2025

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang. Hal ini menunjukkan bahwa model regrensi tidak mengalami gejala heteroskedasitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi sehingga model regrensi layak digunakan untuk anlisis lebih lanjut.

Tabel 7. Analisis Regrensi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	26.461	0.500		52.963	0.000
X1	0.012	0.020	0.043	0.624	0.538
X2	0.166	0.037	0.332	4.475	0.000
X3	-0.574	0.043	-1.110	-13.473	0.000

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, variabel Stres Kerja (X_1) memiliki koefisien sebesar 0,012 dengan nilai signifikansi 0,538 ($>0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Beban Kerja (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,166 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, Turnover Intention (X_3) memiliki koefisien sebesar -0,574 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), Turnover Intention ($\beta = -1,110$) merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan dibandingkan Beban Kerja ($\beta = 0,332$) dan Stres Kerja ($\beta = 0,043$).

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.629	3	4.876	79.859	.000 ^b
	Residual	1.588	26	0.061		
	Total	16.216	29			

a. Dependent Variable: Y1
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 79,859 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja X1, Beban Kerja X2 dan Turnover Intention X3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y. Dengan demikian, model regresi layak digunakan dan mampu menjelaskan hubungan ketiga variabel independen terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	26.461	0.500		52.963	0.000
X1	0.012	0.020	0.043	0.624	0.538
X2	0.166	0.037	0.332	4.475	0.000
X3	-0.574	0.043	-1.110	-13.473	0.000

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 26,461 + 0,012X_1 + 0,166X_2 - 0,574X_3$$

Nilai konstanta sebesar 26,461 menunjukkan bahwa kinerja karyawan bernilai 26,461 apabila stres kerja, beban kerja, dan turnover intention dianggap konstan. Variabel Stres Kerja (X_1) memiliki koefisien 0,012 dengan nilai $t = 0,624$ dan $\text{Sig.} = 0,538$ ($>0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Beban Kerja (X_2) memiliki koefisien 0,166, $t = 4,475$, dan $\text{Sig.} = 0,000$ ($<0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Turnover Intention (X_3) memiliki koefisien -0,574, $t = -13,473$, dan $\text{Sig.} = 0,000$ ($<0,05$), sehingga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t, H1 ditolak, sedangkan H2 dan H3 diterima. Selain itu, berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah Turnover Intention ($\beta = -1,110$), dibandingkan Beban Kerja ($\beta = 0,332$) dan Stres Kerja ($\beta = 0,043$).

Tabel 10. Uji Koefesien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	0.902	0.891	0.24711
a. Predictors: (Constant), X.3, X.2, X.1				
b. Dependent Variable: Y1				

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,902, yang menunjukkan bahwa 90,2% variasi Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Turnover Intention (X3) secara bersama-sama. Sedangkan 9,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,891 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, model masih mampu menjelaskan 89,1% variasi kinerja karyawan, sehingga model penelitian tergolong sangat baik.

Berdasarkan hasil uji t, variabel stres kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,012, nilai t hitung sebesar 0,624, dan nilai signifikan sebesar 0,538 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bingxue di kota Mataram, sehingga hipotesis pertama ditolak. Menurut Budiasa (2021), stres kerja berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut bergantung pada kemampuan individu dalam mengelola tekanan yang dihadapi tekanan pekerjaan, mereka tetap mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar perusahaan. Dengan demikian, tingkat stres kerja yang dialami belum memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,166, nilai t hitung sebesar 4,475, dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bingxue di Kota Mataram. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan masih berada pada tingkat yang mampu dikelola oleh karyawan, sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas dan penyelesaian tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Menurut Talo et al (2020) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik terhadap seseorang.

Berdasarkan hasil uji t, variabel Turnover intention (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,574, nilai t hitung sebesar -13,473, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa turnover intention berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bingxue di Kota Mataram. Koefisien regresi yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat turnover intention, maka semakin rendah kinerja karyawan, dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan

dapat fokus, komitmen, dan keterlibatan dalam bekerja, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Menurut Mobley dalam Gunawan & Andani (2020), turnover intention merupakan hasil evaluasi individu terhadap keinginan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil uji simultan uji F, variabel stres kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Turnover Intention (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan hipotesis keempat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan turnover intention berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hanya variabel Beban Kerja dan Turnover Intention yang memberikan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan nilai koefisien beta standar, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah Turnover intention (X3), karena memiliki nilai beta terbesar secara absolut dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan merupakan faktor yang paling kuat dalam memengaruhi perubahan kinerja karyawan pada Bingxue di kota Mataram.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 30 karyawan Bingxue di Kota Mataram, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan masih dapat dikelola dengan baik sehingga tidak menghambat pencapaian target kerja maupun pelaksanaan tugas sesuai standar perusahaan. Sebaliknya, beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan masih berada pada tingkat yang proporsional dan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, disiplin, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang sesuai dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa turnover intention berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, semakin rendah tingkat kinerja yang ditunjukkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa niat untuk berpindah kerja dapat mengurangi komitmen, fokus, dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga berdampak pada penurunan produktivitas. Secara simultan, stres kerja, beban kerja, dan turnover intention berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model penelitian mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi penting dalam menjelaskan perubahan kinerja pada karyawan Bingxue di Kota Mataram. Di antara ketiga variabel tersebut, turnover intention merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan berbagai upaya untuk menekan turnover intention, diikuti dengan pengelolaan beban kerja yang seimbang serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu

mempertahankan komitmen dan loyalitas karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen Bingxue di Kota Mataram disarankan untuk memberikan perhatian utama pada upaya menurunkan turnover intention karena variabel tersebut memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, seperti ketidakpuasan terhadap kompensasi, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, pola komunikasi, hubungan dengan atasan, lingkungan kerja, dan ketidakjelasan sistem penghargaan. Evaluasi tersebut dapat dilakukan melalui survei kepuasan kerja, wawancara berkala, serta forum komunikasi antara manajemen dan karyawan. Pengelolaan beban kerja juga perlu dilakukan secara proporsional. Meskipun hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, perusahaan tetap perlu memastikan bahwa pembagian tugas sesuai dengan kemampuan, waktu kerja, dan tanggung jawab setiap karyawan. Penambahan beban kerja yang tidak terkendali berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan kualitas pelayanan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pembagian jadwal, target kerja, waktu istirahat, dan jumlah karyawan pada setiap jam operasional perlu dievaluasi secara berkala. Manajemen juga disarankan tetap melakukan pengendalian terhadap stres kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang terbuka, pemberian dukungan dari atasan, serta penyelesaian konflik secara cepat dan adil. Walaupun stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, kondisi tersebut tetap perlu dipantau agar tidak berkembang menjadi masalah yang mengganggu kesehatan dan produktivitas karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan melibatkan jumlah responden yang lebih besar, memperluas lokasi penelitian, dan menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Instrumen penelitian juga perlu diuji dan disempurnakan agar memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang lebih kuat.

REFERENSI

- Alifiyah, S. T., Sumartik, S., & Ubaidillah, H. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 519-541.
- Ardianah, Y., Boku, Z., & Mahmud, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 365-382.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Sari, R. P. (2020). Role of organizational commitments in mediating the effect of work motivation and job satisfaction towards turnover intention on nurses private hospital. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*.
- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Saliyanto, S. (2024). Dampak stress kerja dan cara mengatasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 2.

- Gemilang, Y. F., & Defrizal, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan UD Fajar Laut Depo Tulang Bawang. *eCo-Buss*, 8(1), 731-743.
- Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
- Khoirunnisa, K., Effendi, L., Fauziah, M., & Srisantyorini, T. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pengendara ojek online saat terjadi pandemi COVID-19 di kota Tangerang Selatan tahun 2020. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 1(2), 217-232.
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187-198.
- Nadif, A. A., & Kurniawan, P. (2024). Analisis Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Samsat Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 340-352.
- Supratman, et.al (2025). Manajemen kinerja ekonomi hijau & transisi energi: Membangun pondasi kemakmuran berkelanjutan. CV. Arden Jaya.
- Tulus, V. G., Naharia, M., & Kapahang, G. L. (2023). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 73-91
- Wahyuni, R. S., Sari, H., Mulyani, S., & Lestari, E. P. (2023). Pengaruh Teknik Relaksasi Nafas Dalam Terhadap Intensitas Nyeri Pada Pasien Inpartu Kala I. *Ahmar Metastasis Health Journal*, 3(1), 33-36.