Multi Discere Journal
https://journal-center.litpam.com/index.php/mdj

Mei 2026 Vol. 5, No. 1
ISSN: 2964-8718
pp. 76-86

Hubungan Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Turnover Intention Dengan Kinerja Karyawan Bingxue Di Kota Mataram

Denda Tia Lestika [1], Astrid Oktavia Bahari [2], Supratman
Program Studi Manajemen, Fakultas Budaya Manajemen dan Bisnis
Universitas Pendidikan Mandalika
*Corresponding Author e-mail: atridoktaviabahari@undikma.ac.id

Received: March 2026; Revised: April 2026; Published: May 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan stres kerja, beban kerja, dan turnover intention dengan kinerja karyawan Bingxue di Kota Mataram. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional cross-sectional. Seluruh 30 karyawan dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert yang mengukur stres kerja, beban kerja, turnover intention, dan kinerja karyawan, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa stres kerja tidak berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan (B = 0,012; p = 0,538). Beban kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja (B = 0,166; p < 0,001), sedangkan turnover intention berhubungan negatif dan signifikan dengan kinerja (B = -0,574; p < 0,001). Secara simultan, ketiga prediktor menjelaskan variasi kinerja secara signifikan (F = 79,859; p < 0,001) dengan Adjusted R^2 sebesar 0,891. Namun, konsistensi internal instrumen stres kerja (α = 0,544) dan kinerja karyawan (α = 0,415) belum memadai, sehingga hasil regresi perlu ditafsirkan secara hati-hati. Secara statistik, turnover intention menjadi prediktor dengan koefisien beta absolut terbesar. Temuan menegaskan pentingnya pengelolaan retensi karyawan dan pembagian beban kerja, sekaligus menunjukkan perlunya penyempurnaan instrumen dan replikasi pada sampel yang lebih besar.

Kata kunci: stres kerja; beban kerja; turnover intention; kinerja karyawan; industri makanan dan minuman

Relationships of Job Stress, Workload, and Turnover Intention with Bingxue Employee Performance in Mataram City

Abstract

This study examines the relationships of job stress, workload, and turnover intention with employee performance at Bingxue in Mataram City, Indonesia. A quantitative cross-sectional correlational design was used. All 30 employees were included through saturated sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire measuring job stress, workload, turnover intention, and employee performance, and were analyzed using multiple linear regression. Job stress was not significantly related to employee performance (B = 0.012; p = 0.538). Workload was positively and significantly related to performance (B = 0.166; p < 0.001), whereas turnover intention was negatively and significantly related to performance (B = -0.574; p < 0.001). Simultaneously, the three predictors significantly explained variation in employee performance (F = 79.859; p < 0.001), with an adjusted R^2 of 0.891. However, the internal consistency of the job-stress scale (a = 0.544) and employee-performance scale (a = 0.415) was inadequate; therefore, the regression findings should be interpreted cautiously. Statistically, turnover intention had the largest absolute standardized beta coefficient. The findings highlight the importance of employee-retention practices and balanced workload allocation while also indicating the need to refine the measurement instruments and replicate the study using larger and more diverse samples.

Keywords: *job stress; workload; turnover intention; employee performance; food and beverage industry*

How to Cite: Lestika, D. T. L. ., Bahari , A. O. B. ., & Supratman, S. (2026). Hubungan Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Turnover Intention Dengan Kinerja Karyawan Bingxue Di Kota Mataram. Multi Discere Journal, 5(1), 76-86. https://doi.org/10.36312/mj.v5i1.6260

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

Copyright© 2026, Lestika et al.
This is an open-access article under the

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan keluaran kerja individu yang dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang ditetapkan organisasi. Rivai (2020) memandang kinerja sebagai hasil kerja dalam periode tertentu yang dinilai berdasarkan standar yang telah disepakati, sedangkan Afandi (2020) menekankan perilaku nyata sebagai prestasi kerja sesuai peran karyawan. Dalam organisasi jasa, kinerja menjadi penting karena kualitas pelayanan, kecepatan respons, ketepatan penyelesaian tugas, dan tanggung jawab karyawan secara langsung memengaruhi pengalaman pelanggan. Perbedaan kemampuan antarindividu juga membuat capaian kerja tidak seragam; karena itu, setiap tugas perlu dilaksanakan secara bertanggung jawab dan didukung sistem kerja yang sesuai (Manik & Bancin, 2022). Perkembangan digitalisasi, perubahan preferensi konsumen, dan persaingan industri makanan dan minuman semakin meningkatkan tuntutan terhadap produktivitas tenaga kerja. Kerta et al. (2025) juga menegaskan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak selalu sama sehingga organisasi perlu memperhatikan kesesuaian tuntutan dengan kapasitas kerja. Data yang dicantumkan pada naskah awal menunjukkan pertumbuhan industri makanan dan minuman Indonesia dari 4,90% pada 2022 menjadi 5,31% pada 2023 dan 5,95% pada 2024 (Badan Pusat Statistik, 2024). Pertumbuhan tersebut memperkuat urgensi pengelolaan sumber daya manusia agar perusahaan mampu mempertahankan mutu layanan sekaligus kinerja operasional.

Table 1. Pertumbuhan industri makanan dan minuman Indonesia

Tahun	Pertumbuhan (%)
2022	4,90
2023	5,31
2024	5,95

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024), sebagaimana dicantumkan pada naskah awal.

Tuntutan layanan yang cepat dan konsisten dapat menghadirkan stres kerja, beban kerja, dan keinginan berpindah kerja sebagai persoalan yang saling berkaitan. Stres kerja menggambarkan respons fisik dan psikologis ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi sumber daya yang tersedia; Hanoum et al. (2024) menempatkan ketegangan psikologis dan respons terhadap tuntutan sebagai bagian penting dari stres, sedangkan Khoirunnisa et al. (2021) menunjukkan bahwa stres kerja dapat berkaitan dengan gangguan kesehatan dan penurunan produktivitas. Robbins dan Judge, sebagaimana dikutip dalam Ardianah et al. (2023), juga menghubungkan stres dengan prestasi kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental dan menurunkan kualitas hasil kerja (Pratama & Hidayat, 2022). Di sisi lain, turnover intention mencerminkan evaluasi karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Mobley dalam Gunawan & Andani, 2020). Dalam konteks hospitality, Lestari et al. (2023) menemukan bahwa stres kerja berkaitan positif dengan turnover intention, sementara Nguyen et al. (2023) menegaskan bahwa turnover intention pada karyawan garis depan perlu dipahami melalui berbagai faktor pekerjaan dan konteks organisasi. Temuan internasional tersebut relevan bagi usaha food and beverage yang mengandalkan interaksi

pelanggan secara intensif, jam kerja operasional yang dinamis, dan konsistensi pelayanan.

Bukti empiris mengenai hubungan stres dan beban kerja dengan kinerja belum sepenuhnya konsisten. Purnomo et al. (2021) melaporkan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja, sedangkan Chen et al. (2022) menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja melalui kondisi kesehatan mental. Pada konteks hospitality, Yoo (2023) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan garis depan menghasilkan sumber stres yang spesifik, seperti konflik interpersonal, emotional labor, dan ketidakamanan kerja. Untuk beban kerja, Setiti dan Paramarta (2023) menemukan hubungan positif antara beban kerja dan kinerja pada karyawan vila, yang menunjukkan bahwa tuntutan kerja tertentu dapat mendorong output ketika masih berada dalam kapasitas yang dapat dikelola. Sebaliknya, literatur juga menunjukkan bahwa beban berlebih berpotensi menurunkan kualitas kerja. Ramadhani et al. (2024) dalam naskah awal digunakan untuk menekankan keterkaitan stres, beban kerja, dan turnover intention. Perbedaan arah temuan tersebut menunjukkan adanya ruang untuk menguji hubungan variabel pada konteks usaha minuman cepat saji dengan karakteristik tenaga kerja dan ritme pelayanan yang berbeda. Kebaruan penelitian ini terutama bersifat kontekstual, yaitu menguji stres kerja, beban kerja, dan turnover intention secara bersamaan sebagai prediktor statistik kinerja pada seluruh karyawan Bingxue di Kota Mataram, bukan mengklaim hubungan kausal karena desain penelitian bersifat cross-sectional.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan parsial dan simultan antara stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan turnover intention (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) Bingxue di Kota Mataram. Stres kerja dioperasionalkan melalui tekanan psikologis, ketegangan saat bekerja, dan respons terhadap tuntutan pekerjaan; beban kerja mencakup tuntutan tugas, jumlah pekerjaan, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan; turnover intention mencakup pemikiran untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat meninggalkan perusahaan; sedangkan kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan penyelesaian tugas, tanggung jawab, dan pencapaian target. Penelitian menguji empat hipotesis: H1, stres kerja berhubungan signifikan dengan kinerja; H2, beban kerja berhubungan signifikan dengan kinerja; H3, turnover intention berhubungan signifikan dengan kinerja; dan H4, ketiga variabel secara simultan berhubungan signifikan dengan kinerja. Fokus penelitian dibatasi pada 30 karyawan Bingxue di Kota Mataram dalam satu periode pengumpulan data. Dengan batasan tersebut, hasil diarahkan untuk menjelaskan pola hubungan pada lokasi penelitian dan tidak digunakan untuk menyimpulkan sebab-akibat secara mutlak. Pendekatan ini diharapkan memberi dasar empiris bagi pengelolaan beban kerja, pencegahan turnover intention, dan perbaikan praktik pengelolaan sumber daya manusia pada usaha food and beverage dengan karakteristik serupa.

METODE

Desain penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan metode cross-sectional. Desain tersebut dipilih untuk menguji hubungan prediktif antara stres kerja, beban kerja, dan turnover intention dengan kinerja karyawan pada satu periode pengumpulan data tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi

terhadap variabel. 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). Karena penelitian bersifat observasional dan cross-sectional, istilah hubungan atau prediksi statistik digunakan untuk menafsirkan hasil, bukan untuk menyatakan kausalitas. Penelitian dilaksanakan pada karyawan Bingxue di Kota Mataram.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan Bingxue di Kota Mataram yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi terbatas, penelitian menggunakan sampling jenuh atau sensus sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Kriteria responden adalah karyawan yang masih aktif bekerja pada saat pengumpulan data dan bersedia mengisi kuesioner. Penggunaan sensus memungkinkan hasil menggambarkan kondisi karyawan pada lokasi penelitian secara menyeluruh pada waktu pengumpulan data. Namun, ukuran sampel yang kecil dan berasal dari satu lokasi usaha membatasi kemampuan generalisasi hasil ke perusahaan lain, cabang lain, atau industri makanan dan minuman secara luas. Partisipasi responden dilakukan secara sukarela setelah diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan identitas, dan penggunaan data untuk kepentingan akademik.

Instrumen dan prosedur pengumpulan data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dengan total 19 pernyataan: lima item stres kerja, tiga item beban kerja, enam item turnover intention, dan lima item kinerja karyawan. Skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat konstruk yang lebih tinggi sesuai arah item. Jika terdapat item negatif, prosedur reverse scoring perlu dijelaskan sebelum pembentukan skor total.

Validitas item diuji menggunakan korelasi Pearson antara skor item dan skor total. Dengan n = 30 pada taraf signifikansi 5%, r tabel yang digunakan adalah 0,361; item dinyatakan valid apabila r hitung > 0,361 dan arahnya positif. Reliabilitas dievaluasi menggunakan Cronbach's alpha. Nilai $\alpha \geq 0{,}70$ diperlakukan sebagai konsistensi internal yang memadai, nilai 0,60-0,69 sebagai marginal, dan nilai < 0,60 sebagai belum memadai. Kuesioner yang telah diisi diperiksa kelengkapannya, kemudian data diberi kode, dimasukkan ke perangkat lunak statistik, dan diperiksa kembali untuk meminimalkan kesalahan input.

Analisis data

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS versi. Analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, pemeriksaan asumsi regresi, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Normalitas residual dievaluasi melalui Normal P-P Plot; multikolinearitas diperiksa menggunakan tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria tolerance > 0,10 dan VIF < 10; serta heteroskedastisitas diperiksa melalui scatterplot antara residual terstandar dan nilai prediksi terstandar. Model regresi dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Hubungan parsial dinilai dari koefisien regresi, nilai t, dan p-value, sedangkan hubungan simultan dinilai melalui statistik F. Nilai R^2 dan Adjusted R^2 digunakan untuk menggambarkan proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh model. Taraf signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0{,}05$. Karena sampel berjumlah 30 dan dua konstruk

menunjukkan reliabilitas rendah, hasil inferensial ditafsirkan secara hati-hati dan tidak diposisikan sebagai bukti kausal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas instrumen penelitian

Seluruh 30 anggota populasi berpartisipasi sebagai responden. Uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi item-total berkisar antara 0,397-0,737 untuk stres kerja, 0,681-0,850 untuk beban kerja, 0,569-0,783 untuk turnover intention, dan 0,417-0,751 untuk kinerja karyawan. Seluruh nilai r hitung melebihi r tabel 0,361 sehingga 19 item dinyatakan valid. Pada naskah awal terdapat ketidakkonsistenan r tabel sebesar 0,631 pada beberapa item stres kerja; nilai tersebut diseragamkan menjadi 0,361 karena seluruh item diuji pada jumlah responden dan taraf signifikansi yang sama.

Table 2. Hasil uji validitas item

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres kerja (X_1)	X1.1	0,561	0,361	Valid
Stres kerja (X_1)	X1.2	0,684	0,361	Valid
Stres kerja (X_1)	X1.3	0,397	0,361	Valid
Stres kerja (X_1)	X1.4	0,737	0,361	Valid
Stres kerja (X_1)	X1.5	0,571	0,361	Valid
Beban kerja (X_2)	X2.1	0,681	0,361	Valid
Beban kerja (X_2)	X2.2	0,850	0,361	Valid
Beban kerja (X_2)	X2.3	0,749	0,361	Valid
Turnover intention (X_3)	X3.1	0,622	0,361	Valid
Turnover intention (X_3)	X3.2	0,783	0,361	Valid
Turnover intention (X_3)	X3.3	0,613	0,361	Valid
Turnover intention (X_3)	X3.4	0,644	0,361	Valid
Turnover intention (X_3)	X3.5	0,653	0,361	Valid
Turnover intention (X_3)	X3.6	0,569	0,361	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0,615	0,361	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1.2	0,439	0,361	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1.3	0,417	0,361	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1.4	0,751	0,361	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1.5	0,479	0,361	Valid

Catatan: r tabel diseragamkan menjadi 0,361 sesuai n = 30 dan α = 0,05.

Hasil reliabilitas memerlukan perhatian lebih besar. Turnover intention memiliki reliabilitas memadai (α = 0,722), sedangkan beban kerja berada pada kategori marginal (α = 0,632). Sebaliknya, stres kerja (α = 0,544) dan kinerja karyawan (α = 0,415) menunjukkan konsistensi internal yang belum memadai. Oleh karena itu, klasifikasi pada naskah awal yang menyatakan seluruh variabel reliabel tidak dipertahankan. Keterbatasan reliabilitas ini dapat meningkatkan error pengukuran

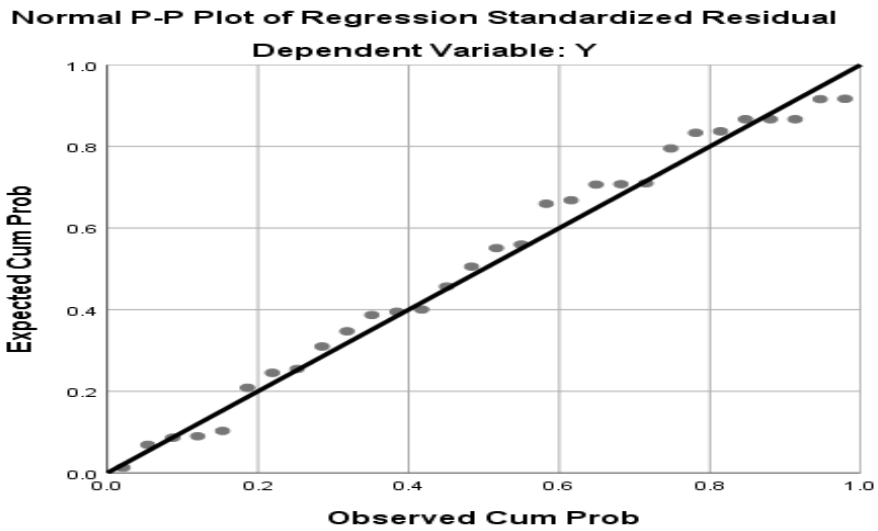
dan mengurangi ketepatan estimasi hubungan antarkonstruk; karena itu, hasil regresi berikut harus dipahami sebagai temuan awal yang memerlukan verifikasi menggunakan instrumen yang lebih reliabel dan sampel yang lebih besar.

Table 3. Hasil uji reliabilitas instrumen

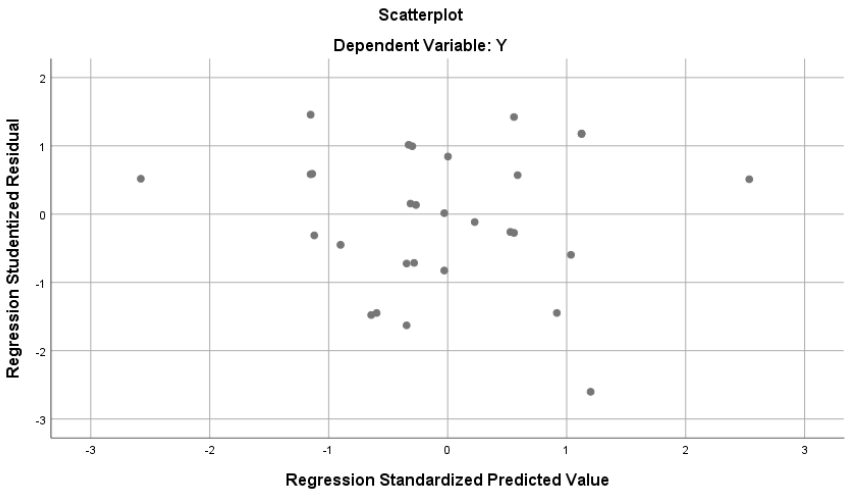
Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Interpretasi
Stres kerja (X_1)	0,544	< 0,60	Belum memadai
Beban kerja (X_2)	0,632	0,60-0,69	Marginal
Turnover intention (X_3)	0,722	≥ 0,70	Memadai
Kinerja karyawan (Y)	0,415	< 0,60	Belum memadai

Asumsi regresi

Pemeriksaan Normal P-P Plot menunjukkan sebagian besar titik residual mengikuti arah garis diagonal, sehingga secara visual residual mendekati distribusi normal. Interpretasi ini bersifat visual; dengan ukuran sampel 30, pemeriksaan numerik seperti Shapiro-Wilk terhadap residual dapat ditambahkan apabila output tersedia. Pemeriksaan multikolinearitas menunjukkan tolerance 0,776 dan VIF 1,288 untuk stres kerja, tolerance 0,686 dan VIF 1,459 untuk beban kerja, serta tolerance 0,555 dan VIF 1,802 untuk turnover intention. Seluruh nilai memenuhi kriteria tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Scatterplot residual juga menunjukkan sebaran titik yang tidak membentuk pola mengerucut atau bergelombang secara jelas, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas yang kuat berdasarkan pemeriksaan visual.



Gambar 1. Normal P-P Plot residual regresi



Gambar 2. Scatterplot residual terstandar terhadap nilai prediksi terstandar

Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan

Koefisien regresi stres kerja sebesar B = 0,012 dengan t = 0,624 dan p = 0,538 menunjukkan bahwa stres kerja tidak berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan ketika beban kerja dan turnover intention dikendalikan dalam model. Dengan demikian, H1 tidak didukung. Arah koefisien positif sangat kecil dan tidak dapat diinterpretasikan sebagai peningkatan kinerja yang bermakna. Temuan ini dapat terjadi karena variasi stres antarresponden relatif terbatas, kemampuan adaptasi karyawan berbeda-beda, atau karena instrumen stres kerja memiliki konsistensi internal rendah (α = 0,544). Budiasa et al. (2021) menjelaskan bahwa pengaruh stres terhadap kinerja dapat bergantung pada tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja, sedangkan Purnomo et al. (2021) menemukan hubungan negatif yang signifikan pada konteks organisasi berbeda. Chen et al. (2022) juga menunjukkan bahwa kesehatan mental dapat menjadi mekanisme penting dalam hubungan antara stres dan kinerja. Perbedaan ini menegaskan bahwa hasil pada Bingxue tidak sebaiknya digeneralisasikan tanpa mempertimbangkan konteks, kualitas pengukuran, dan karakteristik pekerjaan layanan.

Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan

Beban kerja memiliki koefisien B = 0,166, t = 4,475, dan p < 0,001, sehingga H2 didukung. Dalam model ini, peningkatan satu unit skor beban kerja berkaitan dengan peningkatan 0,166 unit skor kinerja ketika prediktor lain konstan. Koefisien positif dapat mengindikasikan bahwa tuntutan kerja yang diterima responden masih berada pada tingkat yang dapat dikelola sehingga mendorong fokus, ritme kerja, dan penyelesaian target. Hasil tersebut sejalan dengan Setiti dan Paramarta (2023), yang menemukan hubungan positif beban kerja dengan kinerja pada karyawan Aria Villas Seminyak. Namun, hubungan positif tidak berarti beban kerja seharusnya terus ditingkatkan. Beban yang melampaui kapasitas dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kualitas, sebagaimana konsep yang juga dibahas oleh Talo et al. (2020) dan literatur beban kerja pada naskah awal. Selain itu, reliabilitas konstruk beban kerja hanya marginal (α = 0,632), sehingga interpretasi besaran hubungan tetap perlu dilakukan secara hati-hati.

Hubungan turnover intention dengan kinerja karyawan

Turnover intention menunjukkan koefisien B = -0,574, t = -13,473, dan p < 0,001, sehingga H3 didukung. Arah negatif berarti skor turnover intention yang lebih tinggi berkaitan dengan skor kinerja yang lebih rendah ketika stres dan beban kerja dikendalikan. Pola ini secara teoritis konsisten dengan gagasan bahwa niat meninggalkan organisasi dapat mengurangi fokus, komitmen, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Mobley, sebagaimana dikutip dalam Gunawan dan Andani (2020), memandang turnover intention sebagai hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi. Pada konteks hospitality, Lestari et al. (2023) menunjukkan bahwa stres kerja dan ketidakamanan kerja berkaitan dengan turnover intention, sedangkan Nguyen et al. (2023) menegaskan kompleksitas antecedent turnover intention pada karyawan garis depan. Nilai beta terstandar turnover intention sebesar -1,110 merupakan yang terbesar secara absolut dalam model ini. Walaupun beta di atas 1 dapat muncul pada regresi berganda, klaim bahwa variabel ini 'paling dominan' harus dibatasi pada model dan sampel ini, terutama karena reliabilitas variabel kinerja rendah dan ukuran sampel kecil.

Table 4. Koefisien regresi dan statistik multikolinearitas

Prediktor	B	SE	Beta	t	p	Tolerance	VIF
Konstanta	26,461	0,500	-	52,963	<0,001	-	-
Stres kerja (X_1)	0,012	0,020	0,043	0,624	0,538	0,776	1,288
Beban kerja (X_2)	0,166	0,037	0,332	4,475	<0,001	0,686	1,459
Turnover intention (X_3)	-0,574	0,043	-1,110	-13,473	<0,001	0,555	1,802

Persamaan regresi: $Y = 26,461 + 0,012X_1 + 0,166X_2 - 0,574X_3$.

Hubungan simultan dan daya jelas model

Uji ANOVA menghasilkan F = 79,859 dengan p < 0,001, sehingga H4 didukung: stres kerja, beban kerja, dan turnover intention secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan dalam model regresi. Nilai R = 0,950, R^2 = 0,902, dan Adjusted R^2 = 0,891 menunjukkan bahwa model menjelaskan proporsi variasi kinerja yang tinggi pada sampel ini. Meskipun demikian, nilai R^2 yang besar tidak serta-merta menunjukkan model memiliki validitas eksternal yang tinggi. Ukuran sampel yang hanya 30, seluruh responden berasal dari satu organisasi, dan rendahnya reliabilitas variabel kinerja dapat membuat estimasi model terlalu optimistis atau tidak stabil jika diterapkan pada populasi lain. Oleh karena itu, hasil lebih tepat diposisikan sebagai bukti awal pada konteks Bingxue di Kota Mataram. Secara praktis, pengelolaan turnover intention dan pembagian beban kerja merupakan area yang paling langsung dapat dievaluasi oleh manajemen, sedangkan pemantauan stres kerja tetap diperlukan meskipun hubungan parsialnya tidak signifikan.

Table 5. Hasil uji simultan (ANOVA)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Regresi	14,629	3	4,876	79,859	<0,001
Residual	1,588	26	0,061	-	-
Total	16,216	29	-	-	-

KESIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan Bingxue di Kota Mataram, sedangkan beban kerja berhubungan positif dan turnover intention berhubungan negatif dengan kinerja. Secara simultan, ketiga prediktor menjelaskan variasi kinerja secara signifikan, dan turnover intention memiliki koefisien beta absolut terbesar dalam model. Temuan ini mendukung pentingnya pengelolaan retensi dan pembagian beban kerja yang proporsional pada konteks usaha food and beverage. Namun, kesimpulan harus dibaca secara hati-hati karena instrumen stres kerja dan terutama kinerja karyawan menunjukkan reliabilitas yang belum memadai, sampel hanya 30 orang dari satu lokasi, dan desain cross-sectional tidak memungkinkan penarikan kesimpulan kausal. Dengan demikian, kontribusi utama penelitian adalah memberikan bukti kontekstual awal mengenai pola hubungan ketiga faktor tersebut dengan kinerja, sekaligus menunjukkan kebutuhan perbaikan instrumen sebelum temuan digeneralisasikan.

REKOMENDASI

Manajemen Bingxue di Kota Mataram disarankan memprioritaskan strategi retensi, antara lain melalui evaluasi kepuasan kerja, kompensasi, kesempatan pengembangan, komunikasi dengan atasan, dan kejelasan sistem penghargaan. Pembagian beban kerja perlu dievaluasi secara berkala berdasarkan jumlah karyawan per shift, target pelayanan, waktu istirahat, dan kompleksitas tugas agar hubungan positif yang ditemukan tidak berubah menjadi kelelahan akibat beban berlebih. Stres kerja tetap perlu dipantau melalui komunikasi terbuka, dukungan supervisor, dan mekanisme penyelesaian konflik. Penelitian selanjutnya perlu menggunakan sampel lebih besar dan multi-lokasi, melaporkan karakteristik responden dan statistik deskriptif, memperbaiki atau mengganti item yang menurunkan Cronbach's alpha, serta menambahkan uji normalitas residual yang lebih kuat. Variabel seperti kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dapat dipertimbangkan untuk memperluas model.

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., Bokiu, 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. (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., & Salianto, 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, 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.

Budiasa, I. K., Sara, I. M., & Siramiati, N. W. (2021). The role of work stress in mediating workload and work environment on crew performance PT. Indonusa Tenggara Marine. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha, 8(1), 61-70. https://doi.org/10.22225/jj.8.1.3124.61-70

Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 2(3), 793. https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593

Hanoum, F. C., Rizan, M., Handaru, A. W., Makhrus, I., Ghazali, M. F., Hamidah, Susita, D., Nurjanah, S., Siahaan, G., Taufan, S., Ibrahim, I. U., Ningrum, T., & Anugrah, R. P. (2024). Stres kerja. Widina Media Utama.

Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. Frontiers in Psychology, 13, 1006580. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580

Lestari, N. S., Zainal, V. R., Chan, S., & Nawangsari, L. C. (2023). Turnover intention in the hotel industry: The employees' perceptions. Jurnal REKSA: Rekayasa Keuangan, Syariah dan Audit, 10(1), 13-23. https://doi.org/10.12928/jreksa.v10i1.7689

Nguyen, C. N., Hoang, G., & Luu, T. T. (2023). Frontline employees' turnover intentions in tourism and hospitality sectors: A systematic literature review and research agenda. Tourism Management Perspectives, 49, 101197. https://doi.org/10.1016/j.tmp.2023.101197

Purnomo, K. S. H., Lustono, L., & Tatik, Y. (2021). The effect of role conflict, role ambiguity and job stress on employee performance. Economic Education Analysis Journal, 10(3), 532-542. https://doi.org/10.15294/eeaj.v10i3.50793

Setiti, L. M. D., & Paramarta, W. A. (2023). Workload influence on employee performance of Aria Villas Seminyak with work stress as a variable intervening. GREENOMIKA, 5(1), 39-51. https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.4

Yoo, D. Y. (2023). The hospitality stress matrix: Exploring job stressors and their effects on psychological well-being. Sustainability, 15(17), 13116. https://doi.org/10.3390/su151713116