

Studi Literatur Fenomena *Turnover Intention* Pada Karyawan Minimarket

Hasfi Mubarok Syahdila Darada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang

Hasfimubarok12@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.412>

QRCBN 62-6861-4243-013

ABSTRAK

Pada suatu organisasi Sumber Daya Manusia merupakan hal terpenting dalam rangka menjalankan visi dan misi organisasi, tanpa karyawan maka perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Masalah krusial yang dialami dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini adalah *turnover intention*. Dalam penelitian ini mencoba meneliti tentang bagaimana fenomena tersebut terjadi, dan meneliti apa saja faktor yang menyebabkan terjadinya hal tersebut. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian *literature review* dengan menggunakan teknik pengumpulan data dokumen artikel yang berkaitan dengan fenomena yang ada, dan dijelaskan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil temuan mengatakan bahwa setidaknya ada beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention* yaitu: stres, beban kerja, kenyamanan kerja, lingkungan kerja, ketidakpuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan selain itu ditemukan pula adanya hubungan stres dan beban kerja yang menyebabkan *turnover intention*.

Kata Kunci: *turnover intention*, karyawan, minimarket.

PENDAHULUAN

Elemen Sumber Daya Manusia menjadi hal yang terpenting dalam suatu organisasi dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan inti keberhasilan jalannya sebuah organisasi. Kekuatan Sumber Daya Manusia akan membawa

sebuah organisasi perusahaan dapat melaksanakan visi dan misi sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi perusahaan. Ketika Sumber Daya Manusia memiliki kualitas yang baik maka niscaya akan membawa sebuah kesuksesan pada suatu organisasi kelembagaan (Nona Ratu Syifa Putri et al., 2023). Lalu bagaimana jika ternyata Sumber Daya Manusia yang ada memiliki kondisi yang tidak baik maka, sebaliknya justru hal tersebut akan membawa sebuah organisasi menuju sebuah keterpurukan yang nyata. Kita dapat menyaksikan secara nyata apabila Sumber Daya Manusia yang ada memiliki kualitas yang buruk maka akan berdampak kepada stres dan merosotnya kinerja karyawan yang dapat mengganggu sebuah organisasi perusahaan (Handayani et al., 2021). Pada saat ini dampak daripada buruknya Manajemen Sumber Daya Manusia ditengarai dengan adanya *turnover intention* atau gejala keluar masuknya karyawan pada sebuah organisasi perusahaan.

Turnover intention adalah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena kurang peminatan terhadap pekerjaan tersebut atau adanya pekerjaan lain sebagai alternatif untuk kehidupannya. (Zhafirah et al., n.d.). Hal ini menjadi salah satu masalah besar bagi organisasi perusahaan apabila tidak diselesaikan dengan baik dan benar. Dalam sebuah penelitian kita dapat melihat sebuah data tentang tantangan yang dihadapi karyawan pada era digital seperti: usia, gaji, kebutuhan bulanan, lembur adalah faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*. (Andini & Hardiyanti, 2024). Apabila kita melihat penelitian tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* menjadi masalah yang sangat serius pada dunia kerja saat ini. Kita melihat sebagai contoh pada salah satu penelitian tentang *turnover* pada karyawan minimarket yang disebabkan oleh beban kerja dimana beban kerja mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan disana dengan nilai 20% karyawan yang keluar pada waktu 2023 (Darmawan Natsir et al., 2025).

Data tersebut menunjukkan bahwa beban kerja pada saat ini terutama dalam dunia retail menunjukkan tidak sehatnya sebuah organisasi perusahaan dalam memberikan tugas kepada karyawannya. Data diatas semakin dikuatkan dengan adanya penelitian tentang indikasi perubahan kinerja

karyawan yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan minimarket (Novel & Marchyta, 2021). Dalam penelitian yang dilakukan pada sebuah karyawan minimarket Indomaret didapat data bahwa jumlah karyawan yang keluar dalam angka 6-17% setiap tahunnya dan faktor pemicunya adalah stres kerja (Nur Ikhsan & Sari, 2022).

Data diatas mengatakan tentang kedaruratan fenomena *turnover intention* yang disebabkan oleh beberapa faktor pendorong seperti: stres, beban kerja, kinerja karyawan. Apabila kita melihat fenomena diatas maka kita akan mempunyai sebuah hipotesis sementara yang diperoleh dari penelitian terdahulu bahwa stres mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan minimarket dikarenakan beberapa faktor pemicu seperti: ganti rugi atas kelalaian pegawai, masalah administrasi, masalah tanggung jawab kerja dan lainnya. Lalu pada sisi yang berlawanan dari data diatas kita dapat melihat ternyata beban kerja karyawan minimarket sangat besar hingga menjadi sebuah tekanan dimana minimarket memiliki sistem operasional yang sangat kompleks sehingga karyawan merasa terbebani berbanding lurus dengan tidak seimbangannya beban dan kemampuan karyawan minimarket.

Tinjauan diatas menunjukkan tentang bagaimana stres dan beban kerja mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan minimarket. Pada sisi yang lain kita juga harus mencari apa saja faktor penyebab atau pemicu terjadinya *turnover intention* pada karyawan minimarket. Kemudian melihat bagaimana hubungan atau korelasi stres dan beban kerja yang mengakibatkan *turnover intention* pada karyawan minimarket. Dalam hasil penelitian mengenai persentase *turnover intention* pada karyawan Indomaret sebanyak 11,3% dari total karyawan cabang (Rosnani et al., 2021) hal tersebut dipengaruhi oleh kepuasan gaji dan keterlibatan kerja. Data didaerah cabang lain karyawan Indomaret menunjukkan data sebanyak 17,14% dari total karyawan cabang (Nur Ikhsan & Sari, 2022). Tidak hanya di Indomaret hal tersebut juga terjadi di perusahaan minimarket seperti Alfamart dengan tingkat tingkat *turnover intention* yang cukup memprihatinkan. Data yang dikutip sebanyak 35% persen per tahunnya mengalami *turnover intention* karyawan (Sujito, 2023). Data diatas

menunjukkan bahwa masalah *turnover intention* pada karyawan minimarket merupakan sebuah keniscayaan dan harus dicari tahu sebab dan faktornya agar peristiwa ini tidak menjadi lebih besar dari yang dibayangkan.

Temuan pada penelitian sebelumnya dikuatkan oleh *annual report* yang dikeluarkan oleh salah dua minimarket besar di Indonesia yaitu Alfamart dan Indomart sebagaimana telah dirangkum dalam Gambar 1.



Gambar 1. Data *turnover intention* PT Indomaret 2024



Gambar 2. Data *turnover intention* PT Alfamart 2024

Apabila kita melihat tingkat rasio yang ada maka tingkat *turnover intention* pada kedua raksasa minimarket tersebut

sangatlah besar mengingat kedua perusahaan tersebut merupakan minimarket yang sangat besar dengan ribuan cabang di Indonesia. Hal tersebut memicu pertanyaan bahwa mengapa hal itu bisa terjadi dan apa saja yang memicu terjadinya hal tersebut mengingat ketika berbicara tentang perusahaan besar pasti memiliki citra yang kuat dalam menarik seseorang untuk bergabung didalamnya. Maka dari itu kesenjangan gap dalam penelitian ini mencoba untuk mencari tahu tentang akar permasalahan tersebut dengan berdasarkan catatan statistik dan angka yang telah dijelaskan.

Pada penelitian ini ditujukan guna mencari tahu sumber masalah tersebut secara komprehensif tentang masalah *turnover intention* yang terjadi pada karyawan minimarket dan mencari faktor yang menyebabkan hal tersebut. Fokus penelitian bertumpu pada telaah faktor stres, beban kerja atau variabel terkait yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan minimarket. Adapun rumusan masalah daripada penelitian kali ini adalah.

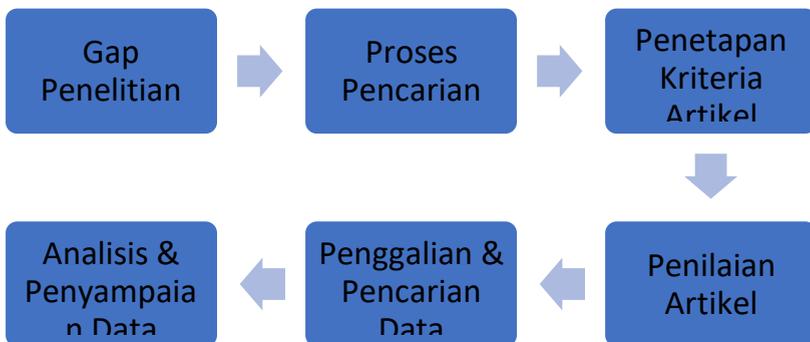
1. Apa saja faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan minimarket?
2. Bagaimana analisis pola hubungan stres dan beban kerja terhadap faktor pendukung lainnya dalam *turnover intention*?
3. Bagaimana hubungan stres dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan minimarket?
4. Menganalisis tentang faktor penyebab *turnover intention* yang terjadi pada karyawan minimarket.
5. Menelaah dan mengkaji pola hubungan antara stres dan beban kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan minimarket.
6. Menguraikan hubungan stres dan beban kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan minimarket.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur atau *literature review*. Penelitian *literature review* adalah penelitian yang mempunyai fokus pada kajian literatur terdahulu atas suatu topik atau bahasan masalah. Pada

penelitian ini menggunakan artikel jurnal yang membahas tentang *turnover intention* dan faktor penyebabnya. Sampel penelitian yaitu menggunakan artikel jurnal yang tersedia di Sinta, *Google Scholars*, Garuda atau *database* sejenis yang diakui sebagai karya tulis ilmiah. Dalam pemilihan data dibatasi dengan fokus kepada *turnover intention* dan faktor penyebabnya yang terjadi pada karyawan minimarket. Adapun spesifikasi minimarket meliputi: Alfamart, Indomaret dan minimarket sejenis lainnya. Langkah yang diambil penulis yaitu mengidentifikasi jurnal yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Artikel yang telah diseleksi lalu dimasukkan kedalam kelompok berupa metode yang digunakan, tahun penerbit, hasil penelitian dan kontribusi penelitian.

Tahap mencari fakta temuan atas artikel jurnal yang telah dipilih meliputi hasil temuan penelitian yang nantinya akan dijelaskan secara deskriptif melalui tulisan dan analisa sudut pandang penulis terhadap temuan yang ada. Pada ruang lingkup identifikasi meliputi bagaimana korelasi *turnover intention* dengan faktor-faktor yang ada pada karyawan minimarket. Dalam memudahkan penelitian ini penulis mencoba membuat peta kerangka penelitian sebagai berikut.



Gambar 3. Tahapan Penelitian

Hasil dari pencarian artikel dan penentuan kriteria artikel yaitu ditentukan dengan jurnal yang telah memenuhi kualifikasi berupa: jurnal ilmiah yang terbit dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dalam kurun waktu (2021-2025) dan

memiliki fokus topik mengenai *turnover intention* yang terjadi pada karyawan minimarket. Informasi yang didapatkan selanjutnya di klasifikasikan menjadi beberapa bagian dengan urutan sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil studi literatur

No	Peneliti	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1	Nur Ikhsan & Sari (2022).	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan <i>Inventory Control</i> pada PT Indomarco Prismata Cabang Pekanbaru.	Kuantitatif (Mode SPSS).	stres (X1) <i>Turnover Intention</i> (X2).	Stres kerja (+) terhadap <i>Turnover Intention</i> .
2	Heaven et al. (2024).	Pengaruh Stres kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Minimarket.	Kuantitatif (Mode SPSS).	stres (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y1).	stres kerja (-) akan tetapi mempengaruhi niat untuk keluar karena kehilangan motivasi kerja (+).

3	Maulino & Eryandra (2024).	<i>Turnover Intention's Employees Retail: The Employee Performance and Work Engagement.</i>	Kuantitatif (Mode Jamovi 2.4).	<i>Turnover Intention</i> (Y1) Kinerja (X1).	Kinerja (+) mempengaruhi niatan karyawan untuk keluar karena adanya tekanan.
4	Novel & Marchyta (2021).	Pengaruh Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Swalayan Valentine di Kairatu.	Kuantitatif (Mode SPLS 3.0).	Beban Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) <i>Turnover Intention</i> (Y1).	Beban kerja (-) akan tetapi mempengaruhi kepuasan kerja (+) yang mengakibatkan stres berujung pada <i>Turnover Intention</i> .
5	Hidayat Nur & Anton Prasetyo (2021).	Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif (Mode SPSS).	Kepemimpinan (X1) Konflik Peran (X2) Stres Kerja	Stres (+) mempengaruhi <i>turnover intention</i> dan variabel lain juga

		Karyawan Indomaret di Wilayah Gombang.		(X3) <i>Turnover Intention</i> (Y1).	mendukung secara signifikan.
6	Wahdin iawati & Apriani (2024).	<i>Turnover Intention pada Store Crew Alfamart: Excessive Workload dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.</i>	Kuantitatif (Mode Smart PLS 3.3 t).	<i>Turnover Intention</i> (Y1) Beban Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3).	Beban Kerja (+) mempengaruhi <i>turnover intention</i> dengan dipengaruhi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
7	Darman Natsir et al. (2025).	<i>The Effect of Work Overload on Turnover Intention in Employees of Misi Pasaraya Minimarket in Barru Regency.</i>	Kuantitatif (Mode SPSS).	Beban Kerja (X1) <i>Turnover Intention</i> (Y1).	Beban kerja (+) menghasilkan efek besar terhadap <i>turnover karyawan</i> .

8	Ghea Syahnita Belzara & Dwi Eko Waluyo (2024).	Pengaruh <i>Workload</i> , <i>Work stres</i> dan <i>Work Environment</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Karyawan Toko Ritel.	Kuantitatif Mode Smart PLS versio n 4.0.	<i>Workload</i> (X1) Stres Kerja (X2) <i>Work Environment</i> (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y1).	Beban kerja dan stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat karyawan dalam <i>turnover intention</i> .
9	Sujito (2023).	<i>The Effect of Work Environment, Leadership and Motivation on Employee Turnover Intention in Alfamart Semarang.</i>	Kuantitatif Mode SPSS 21.	<i>Work Environment</i> (X1) <i>Leadership</i> (X2) <i>Motivation Employee</i> (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y1).	Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki dampak positif dalam terjadinya <i>turnover intention</i> pada karyawan minimarket.

Sumber: Penulis 2025

Berdasarkan pencarian sumber artikel di atas terpilih 9 artikel yang memenuhi kualifikasi dalam penelitian ini karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengkaji fenomena *turnover intention* pada karyawan minimarket. Pada tahapan

ini peneliti kesulitan dalam mencari sumber artikel dikarenakan sedikitnya artikel yang membahas tentang *turnover intention* pada karyawan minimarket, sehingga kriteria yang ditetapkan adalah artikel yang memuat tentang *turnover intention* dan variabel lain sebagai variabel pendukung atau variabel faktor yang menyebabkan terjadinya hal tersebut.

PEMBAHASAN

A. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya *Turnover Intention* Pada Karyawan Minimarket

Turnover intention merupakan salah satu sebuah masalah yang dialami karyawan ketika dirinya merasa tidak sejalan lagi dengan visi dan misi perusahaan. Pada suatu sisi masalah tersebut dipicu dengan beberapa faktor pendukung yang biasanya mendorong kuat keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Kajian tentang *turnover intention* menjadi salah satu masalah yang harus diangkat dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai ilmu yang bersinggungan dengan hal tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi kegiatan sebuah perusahaan apabila tidak diselesaikan dengan baik karena kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Pada umumnya karyawan akan melaksanakan tugas dengan baik ketika karyawan telah bisa memenuhi kemampuan dirinya sendiri. Namun pada sisi yang lain ketika karyawan ketika tidak bisa memenuhi kemampuan di dalam dirinya sendiri maka mereka akan tidak terasa nyaman untuk melakukan sebuah pekerjaan dan timbul dalam diri secara personal guna mengakhiri pekerjaan tersebut.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Nur Ikhsan & Sari, 2022) menjelaskan bahwa dari sebanyak 70 sampel populasi membuktikan stres kerja berpengaruh secara positif terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan minimarket. Salah satu faktor yang mendukung terjadinya *turnover intention* adalah stres kerja yang sangat berat. Angka persentase stres kerja mencapai 78% dan 22% sisanya disebabkan oleh faktor lain karena kenyamanan kerja dan pembagian tugas kerja. Hal ini membuat stres kerja menyumbang sebagian besar daripada *turnover intention* pada

karyawan minimarket dengan alasan stres kerja yang membuat karyawan memilih untuk keluar dari pekerjaannya dengan alasan mendapatkan penawaran yang lebih baik ditempat lain.

Keterkaitan dengan stres kerja dengan kenyamanan kerja berhubungan dengan moral pekerja dimana dari penelitian diatas mengatakan bahwa salah satu faktor yang menjadi sebab *turnover intention* adalah kenyamanan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sujito, 2023) mengatakan bahwa kenyamanan kerja, lingkungan kerja dan motivasi antar rekan kerja setidaknya mempengaruhi tingkat stres kerja yang mengakibatkan *turnover intention*. Dalam tulisannya membahas kenyamanan kerja dikaitkan dengan lingkungan kerja dan motivasi antar rekan kerja mempunyai peran positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan minimarket. Hal tersebut disebabkan minimnya komunikasi dan tidak adanya interaksi secara sosial antara pekerja satu dengan yang lain sehingga moral untuk melakukan pekerjaan hilang. Seorang individu telah kehilangan motivasi dalam bekerja yang mengakibatkan memilih untuk keluar dari pekerjaannya.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Heaven et al., 2024) mengatakan hal yang kontradiksi daripada penelitian sebelumnya dimana stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan seseorang untuk keluar daripada pekerjaannya. Akan tetapi dalam penelitian ini dikatakan bahwa stres dapat memunculkan ketidakpuasan kerja karyawan dan dalam mengatasi ketidakpuasan itu dibutuhkan motivasi kerja guna mendorong karyawan untuk bisa puas dan terlibat dalam melakukan pekerjaannya. Namun hal berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Maulino & Eryandra, 2024) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan dan keterlibatan kerja karyawan mempengaruhi niat seseorang untuk *turnover intention* dengan nilai pengaruh yang dihasilkan sebesar 6,7% dan sisa lainnya dipengaruhi oleh faktor lain nya. Pada penelitian diatas setidaknya dipengaruhi oleh ketidakpahaman jobdesk lalu peran posisi kerja dan keterlibatan kerja antara pekerja lainnya.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Novel & Marchyta, 2021) mengatakan bahwa beban kerja tidak

mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *turnover intention*. Dalam tulisannya dikatakan bahwa tuntutan pekerjaan mempengaruhi beban kerja yang dialami oleh karyawan dan beban kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal lain yang terungkap pada penelitian tersebut adalah salah satu penyebab besar beban kerja dipengaruhi oleh gaji yang kurang memuaskan karena tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan sehingga berniat untuk keluar dari pekerjaan yang ada.

Hal yang sangat kontras ditemukan dalam penelitian (Ghea Syahnita Belzara & Dwi Eko Waluyo, 2024) dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa beban dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan minimarket. Hal tersebut menjadi fakta yang tidak bisa dihindarkan karena temuan penelitian mengatakan bahwa tingkat beban kerja yang tinggi dapat menciptakan niat dari karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Pada sisi yang lain ternyata beban kerja yang berlebih dapat menciptakan stres yang berlebih yang dapat mengganggu kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil temuan lain yang terdapat pada penelitian juga mengatakan bahwa ketika karyawan mengalami stres kerja maka mereka akan mengalami penurunan performa yang berakibat muncul niat guna mengakhiri pekerjaan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan minimarket adalah konflik peran dalam kerja dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat Nur & Anton Prasetyo, 2021) mengatakan bahwa konflik peran berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* yang disebabkan oleh adanya ketegangan dalam bekerja meliputi ketidaksepahaman antar karyawan, lingkungan yang tidak kondusif dan ketidakterlibatan dalam bekerja. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Wahdiniawati & Apriani, 2024) mengatakan bahwa beban kerja yang sangat tinggi memberikan pengaruh bagi seseorang karyawan untuk *turnover intention*. Dalam penelitian tersebut mengatakan faktor pendukung beban kerja dapat dicegah dengan adanya kepuasan dalam kerja dan komitmen organisasi dalam bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan maka dengan itu kedua hal tersebut bisa memediasi seorang individu untuk melakukan

turnover intention

Temuan tersebut dikuatkan oleh pendapat (Darmawan Natsir et al., 2025) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa *turnover intention* pada karyawan minimarket disebabkan oleh beban kerja yang berlebih. Hasil temuan beban kerja yang tidak sebanding dengan penghasilan. Beban kerja yang ditentukan oleh minimarket sangatlah besar sehingga tidak mampu dipenuhi oleh kapasitas dari karyawan itu sendiri. Pada sisi yang lain karyawan dihadapkan dengan stres kerja yang diakibatkan oleh beban kerja dalam bentuk tekanan dari atasan atau turunnya motivasi dalam bekerja khususnya persoalan gaji, waktu kerja dan tingkat kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut mengarah kepada rasa beban lebih yang dialami oleh karyawan minimarket itu sendiri dan pada akhirnya beban kerja mempengaruhi niat seseorang untuk *turnover intention*. Kesimpulannya dapat diidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan minimarket sebagaimana Tabel 2.

Tabel 2. Hasil identifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan minimarket

No	Faktor	Uraian
1	stres Kerja.	Pada umumnya stres kerja dikaitkan dengan adanya beban kerja yang dialami karyawan dipengaruhi oleh ketidakpuasan atas kerja atau kepada karyawan lain, ketidaknyamanan lingkungan kerja atau kurangnya motivasi kerja yang disebabkan oleh tekanan daripada atasan akan pekerjaan yang sedang dilakukan.

2	Beban Kerja.	Beban kerja terjadi ketika seseorang individu merasakan ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan dikarenakan kemampuan individu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada. Dalam praktiknya dipengaruhi oleh beban kerja yang berat, aturan kerja yang sangat ketat, konsekuensi atas waktu kerja, terutama di industri retail minimarket akan mengganti kerugian yang terjadi ketika karyawan melakukan pekerjaan. Bahkan ketidaksesuaian pekerjaan dengan kemampuan seseorang sering memaksakan kehendak daripada perusahaan yang berimplikasi dapat membuat karyawan memilih keluar dari perusahaan.
3	Kinerja Karyawan.	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh diri individu itu sendiri/faktor internal yang terjadi pada karyawan itu sendiri, dimana biasanya dipengaruhi oleh penurunan performa, hilangnya motivasi dalam bekerja dan stres kerja, dimana dalam beberapa kasus dipengaruhi oleh lingkungan dan kenyamanan kerja.
4	Kenyamanan Kerja.	Kenyamanan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan dimana interaksi dan moral antar karyawan dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam

		bekerja. Dalam praktiknya apabila karyawan tidak mempunyai rasa nyaman dalam bekerja maka akan menimbulkan stres kerja dan kinerja karyawan akan menurun dan pada akhirnya mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang ada.
5	Lingkungan Kerja.	Lingkungan kerja dapat mempengaruhi niat seseorang untuk <i>turnover intention</i> dimana lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan penurunan performa karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan serta meningkatkan tingkat ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya karena lingkungan yang tidak mendukung dan mengakibatkan stres dan akhirnya menyebabkan <i>turnover intention</i> .
6	Ketidakpuasan kerja.	Dalam praktiknya ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, jam kerja, beban kerja, lingkungan dan motivasi dalam bekerja. Hal ini berhubungan dengan moral seorang karyawan, dimana ketika moral dalam diri seseorang turun maka secara moral karyawan mengalami gejala psikologi dalam melakukan pekerjaan dengan kata lain tidak puas atau tidak bisa menjalankan pekerjaannya dengan sukarela tanpa tekanan.

7	Keterlibatan Kerja.	Pada sebuah organisasi perusahaan keterlibatan kerja merupakan sebuah kemutlakan dimana suatu pekerjaan tidak akan bisa berjalan dengan baik ketika tidak adanya kerja sama yang baik antar karyawan, dengan kata lain performa karyawan yang baik akan mendukung visi dan misi perusahaan. Ketika seorang individu tidak merasa dilibatkan dalam sebuah pekerjaan maka akan muncul dalam diri dikucilkan daripada sebuah kumpulan dan menyebabkan hilangnya motivasi kerja dan pada akhirnya karena merasa tidak dibutuhkan maka kecenderungan untuk keluar daripada pekerjaan akan semakin besar.
8	Motivasi Kerja.	Motivasi kerja dipengaruhi oleh keinginan karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan dalam praktiknya ternyata dipengaruhi oleh faktor beban kerja berlebih, ketidakpuasan kerja, ketidaknyamanan kerja dan penurunan kinerja karyawan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, dan apabila telah kehilangan motivasi kerja maka kinerja akan memburuk dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang berdampak kepada stres kerja dan memunculkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang ada.

B. Analisis Hubungan Stres dan Beban Kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention* pada Karyawan

Pendekatan hubungan antara stres dan beban kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan dititik beratkan pada keterkaitan yang saling berhubungan dimana ketika seseorang merasa beban kerja tidak dapat diselesaikan secara individu maka akan menjadi sebuah pikiran yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja daripada karyawan itu sendiri. Ketika beban kerja tinggi maka stres kerja pada karyawan juga semakin meningkat dengan disebabkan oleh faktor seperti: kelelahan fisik, mental dan kecenderungan penurunan kinerja karyawan (Nugrahaningtyas, 2024). Hasil temuan berdasarkan literatur yang ada mengatakan bahwa stres dan beban kerja memiliki keterikatan sebagai faktor sebab akibat dan kedua hal tersebut juga didukung oleh faktor pendukung. Beban kerja yang sangat lama akan berdampak kepada stres kerja dikarenakan tuntutan akan tugas dan tekanan yang tinggi berbanding lurus dengan waktu istirahat yang minim dapat mengakibatkan stres kerja (Rahmat et al., 2021). Pada sisi yang lain beban kerja juga dapat memunculkan risiko akan gangguan psikologis dari karyawan, hal itu dikarenakan secara tidak langsung jika psikologi terganggu maka akan bisa memecah tingkat fokus kerja pada karyawan bahkan dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh pikiran yang tidak baik (Yanthi Rahmadani N et al., 2024). Hal tersebut sejalan dengan pernyataan (Maha & Herawati, 2022) bahwa tekanan dan beban secara fisik yang dialami oleh seseorang individu akibat ketidaksesuaian antara kemampuan dan ketentuan pekerjaan merupakan definisi daripada stres kerja. Ketika kita melihat teori diatas maka pantas kita menyebutkan bahwa pada hakikatnya beban kerja yang berlebih adalah salah satu pemicu daripada stres kerja. Dalam realitanya beban kerja pada karyawan minimarket dapat diidentifikasi dalam beberapa faktor yang dijelaskan dalam (Priyono & Tampubolon, 2023).

1. *Task demand*, sebuah beban dari pekerjaan dapat diberikan sesuai dengan tinjauan pokok-pokok tugas yang dilakukan oleh seorang individu dengan memperhitungkan adanya perbedaan secara

- tuntutan tugas.
2. *Effort*, tenaga dan usaha yang dibutuhkan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan terjadi ketika seorang individu merasakan meningkatkan tuntutan kerja yang ada sejalan dengan usaha dan tenaga yang dimiliki oleh setiap individu
 3. *Performance*, karyawan memiliki tuntutan untuk peningkatan kinerja atas target yang akan dicapai. Ketika seorang individu mengerjakan sendirian maka berbanding terbalik dengan beban pekerjaan yang kompleks.

Dalam beberapa penelitian mengatakan bahwa setidaknya beban kerja dipengaruhi oleh beberapa unsur terkait seperti; beban kerja berlebih, kesesuaian gaji, lingkungan, koneksi antar pekerja, kinerja karyawan dan kepuasan dalam bekerja. Dalam industri retail minimarket sebagian besar hampir ditemui bahwa masalah kelebihan beban kerja akibat tidak memperhitungkan kemampuan kerja daripada seorang karyawan. Pada minimarket kecil setidaknya memiliki 2-3 sesi kerja dimana setiap sesi kerja terdapat 2-3 karyawan pada setiap sesinya. Pekerjaan yang diberikan meliputi: melakukan pelayanan, melakukan inventaris barang, stok barang dan pelaporan sehingga memunculkan sebuah logika bahwa apakah mungkin dengan jumlah orang bisa menyelesaikan tugas pokok karyawan tersebut.

Effort, tenaga dari karyawan mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri dimana *effort* juga berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Effort* seorang karyawan setidaknya dipengaruhi oleh kepuasan pekerjaan seorang individu terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Dalam kasus minimarket sering dijumpai bahwa *effort* karyawan tidak terbayar lunas karena sudah dibebani oleh beban kerja yang cukup berat sehingga memicu dari stres yang berakibat pada niat seseorang untuk *turnover intention*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Ghea Syahnita Belzara & Dwi Eko Waluyo, 2024) yang mengatakan bahwa beban kerja memicu stres kerja yang berimplikasi pada penurunan kinerja dan mengakibatkan motivasi kerja hilang yang akhirnya mencari pekerjaan baru yang lebih baik dari pekerjaan yang ada saat ini.

Pada sisi yang lain sebagaimana dikatakan oleh (Panjalu Pramono, n.d.) bahwa stres kerja bisa terjadi karena didorong oleh faktor yaitu sebagai berikut.

1. Beban kerja yang berlebih.
2. Ketidakpastian dan perubahan pada lingkungan sosial.
3. Ketidakpastian peran.
4. Ketidakmampuan individu dalam bekerja.
5. Diskriminasi.
6. Ketidakseimbangan antara kemampuan dan beban pekerjaan.

Pada faktor diatas hampir semua terjadi kepada karyawan minimarket mulai dari beban kerja yang berlebih seperti jumlah karyawan dalam setiap cabang tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Dalam sisi lain perubahan lingkungan dimana dalam dunia retail terkenal dengan kerasnya aturan yang ada dalam dunia retail khususnya dalam faktor beban kerja berlebih dan ketidakseimbangan antara kemampuan dengan beban kerja. Tekanan dan beban secara fisik dan emosional yang dialami oleh seorang individu akibat ketidaksesuaian antara kemampuan dan ketentuan pekerjaan merupakan definisi dari stres kerja (Maha & Herawati, 2022). Pada sisi yang lain stres dan beban kerja merupakan sebuah fenomena yang sangat mempengaruhi jalannya sebuah organisasi perusahaan, dan akan berakibat buruk apabila diabaikan begitu saja karena buruknya kemampuan individu dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja. Dalam definisi tersebut maka beban kerja dan stres kerja saling bersinggungan satu dengan yang lain, dengan kata lain ketika seorang individu merasakan beban kerja yang berlebih maka akan memicu stres pada karyawan itu sendiri.

PENUTUP

Pada penelitian ini ditemukan bahwa *turnover intention* merupakan salah satu masalah dengan memiliki sumber masalah yang kompleks bukan hanya sekedar masalah biasa. *Turnover intention* merupakan masalah individu yang memiliki implikasi yang mempengaruhi performa daripada sebuah perusahaan minimarket itu sendiri. *Turnover intention* bisa terjadi ketika seorang individu merasakan adanya suatu problem dalam pekerjaannya dan mendorong di dalam diri

mereka untuk keluar daripada pekerjaan yang ada. Hal tersebut juga mengakibatkan ketidakkonsistenan minimarket dalam mempertahankan performanya karena karyawan yang keluar dan masuk secara bersamaan dan mulai membiasakan dengan pekerjaan yang telah ditinggalkan sebelumnya.

Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor-faktor pendukung yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* dimana dalam hasil temuan dikatakan bahwa faktor tersebut meliputi; stres, beban kerja, kenyamanan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja ketidakpuasan kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja. Hasil tersebut menciptakan sebuah keterkaitan antara variabel pendukung dengan muara daripada faktor tersebut bermuara kepada stres kerja.

Pada sisi yang lain faktor stres kerja juga berbanding lurus dengan beban kerja dimana dalam sebuah penelitian mengatakan bahwa beban kerja berbanding lurus dengan stres kerja dengan kata lain semakin besar beban semakin besar pula stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini maka perlu adanya perhatian dari semua pihak dalam rangka mencegah tingkat *turnover intention* yang tinggi, dimana harus dilakukan dengan cara yang humanis dan diselesaikan secara komprehensif. Perusahaan minimarket harus memperhatikan karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor terkait yang menyebabkan *turnover intention*. Ketika faktor-faktor penyebab tersebut berhasil diatasi maka tingkat *turnover intention* akan menurun dikarenakan karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Karyawan merupakan garda terdepan perusahaan dalam meraih visi dan misinya. Oleh karena itu, dibutuhkan penyelesaian terhadap masalah ini, apabila diabaikan akan berdampak kepada performa perusahaan. Dalam hal ini semua pihak baik perusahaan minimarket, karyawan, pemerintah sebagai pemangku kebijakan dan akademisi harus mencari solusi terbaik guna mencegah faktor-faktor penyebab yang dapat memicu terjadinya *turnover intention*. Dalam kesempatan ini penulis juga berharap penelitian ini bisa memberikan kontribusi dalam dunia akademik dan masalah ini perlu dikaji secara komprehensif guna mendorong terciptanya lingkungan perusahaan yang sehat dan menurunkan tingkat *turnover intention* di seluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R., & Hardiyanti, D. Y. (2024). Klasifikasi Karakteristik Turnover Karyawan Menggunakan Algoritma C4.5. *Jurnal Komtika (Komputasi Dan Informatika)*, 8 (2), 148–161. <https://doi.org/10.31603/komtika.v8i2.12504>
- Darmawan Natsir, U., Khaeriah, U., & Ruma, Z. (2025). The Effect of Work Overload on Turnover Intention in Employees of Misi Pasaraya Minimarket in Barru Regency. *Manajemen Bisnis Kewirausahaan, Volume 4, Nomor 1*, 1. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i1.2102>
- Ghea Syahnita Belzara, & Dwi Eko Waluyo. (2024). Pengaruh Wokrload, Work Stres dan Work Environment Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Toko Ritel) *Jurnal Ilmiah Edunomica, Vol. 08, No. 04*.
- Handayani, R., Laela, S., Handayani, E., & Maidarti, Rr. T. (2021). Analisis Kesejahteraan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Depok *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 18 (1). <https://doi.org/10.33370/jmk.v18i1.516>
- Heaven, P., Kristian, A., Yudistira, S. V., & Wijaya, J. W. (2024). Pengaruh Stres kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Minimarket. 2, 107–117. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14538447>
- Hidayat Nur, & Anton Prasetyo. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Indomaret di Wilayah Gombong.
- Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). Analisis Pengaruh stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16 (1). <https://doi.org/10.24127/jm.v16i1.827>
- Maulino, A. T., & Eryandra, A. (2024). Turnover Intention's Employees Retail: The Employee Performance and Work Engagement. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12 (3), 2795–2804. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3>

- Nona Ratu Syifa Putri, Chudri Ariq Zulqarnain, & Muhammad Farhan. (2023). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas SDM dan Organisasi. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1 (2). <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i2.211>
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9 (2).
- Nugrahaningtyas, S. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Karyawan di Inspektorat Jawa Tengah. In *Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung* (Vol. 01).
- Nur Ikhsan, W., & Sari, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Inventory control Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1 (4), 277–287. <https://sak.akademimanajemen.or.id/>
- Panjalu Pramono, G. (2024). *Pengelolaan stres Kerja: Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat*
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5 (2). <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Rahmat, S. K., Chaeruddin Hasan, & Rahman. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat stres pada Pegawai SDM di PT. PLN (PERSERO) UIW SULSELBAR. *Window of Public Health Journal*. <https://doi.org/10.33096/woph.v2i1.177>
- Rosnani, T., Kalis, M. C. I., & Nababan, A. P. L. (2021). Pengaruh Pay Satisfaction Terhadap Work Engagement dan Turnover Intention. *Proceeding Seminar Bisnis*, 5.
- Sujito. (2023). The Effect of Work Environment, Leadership and Motivation on Employee Turnover Intention in Alfamart Semarang. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 4 (1).
- Wahdiniawati, S. A., & Apriani, A. (2024). Turnover Intention pada Store Crew Alfamart: Excessive Workload dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal*

