

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus pada PT. Delta Dunia Tekstil III)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**APRILIA FITRI WIDYAWATI
NIM. 19.52.11.210**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus pada PT. Delta Dunia Tekstil III)**

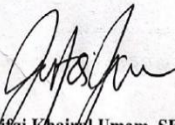
Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

APRILIA FITRI WIDYAWATI
NIM. 19.52.11.210

Sukoharjo, 24 Maret 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi


Moh. Rizki Khairul Umam, SE, MM.
NIP: 19890702 201403 1002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aprilia Fitri Widyawati
NIM : 195211210
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Delta Dunia Tekstil III)". Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti/dilakukan sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan dengan semestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 24 Maret 2023



Aprilia Fitri Widyawati
NIM. 19.52.11.210

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

NAMA : APRILIA FITRI WIDYAWATI

NIM : 195211210

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN MAS SAID
SURAKARTA

Terkait penelitian saya yang berjudul "PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada PT. Delta Dunia Tekstil III)".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Sukoharjo, 24 Maret 2023



Aprilia Fitri Widyawati
NIM. 19.52.11.210

Moh. Rifqi Khairul Umam, SE, MM.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Aprilia Fitri Widyawati

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonom dan Bisnis
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Aprilia Fitri Widyawati NIM : 19.52.11.210 yang berjudul:

“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI” (Studi Pada PT. Delta Dunia Tekstil III).

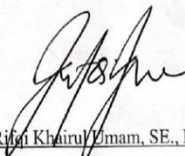
Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu, kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 24 Maret 2023

Dosen Pembimbing Skripsi


Moh. Rifqi Khairul Umam, SE., MM.
NIP : 19890102 201403 1002

PENGESAHAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus pada PT. Delta Dunia Tekstil III)


Oleh:

APRILIA FITRI WIDYAWATI
NIM. 19.52.11.210

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Jum'at tanggal 05 Mei 2023 M / 15 Syawal 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :


Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Nur Hidayah Al Amin, M.E.Sy.
NIK. 19820719 201701 1 157



Penguji II
Septin Puji Astuti, S.Si., M.T., Ph.D
NIP. 1978118200501 2 003



Penguji III
Dr. Ika Yoga, S.E., M.M
NIP. 1979046201403 1 001



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.†
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Jangan biarkan kesulitanmu menguasaimu, percayalah bahwa ini malam yang gelap dan hari yang cerah akan datang. Karena sesungguhnya dengan kesulitan pasti akan ada kemudahan.

(Q.S Al-Insyirah:5)

Orang lain ga akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

“Only you can change your life. Nobody else can do it for you”

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini dengan cinta dan do'a :

1. Untuk kedua orang tua yang selalu mendoakan, menasehati, dan menyayangiku yaitu Almarhum Bapak Sarjito dan Ibu Rubiyati.
2. Kakakku Eko Hesti Sunaryo dan Endah Dwi Ambarwati yang telah mendoakan dan selalu memberikan semangat.
3. Bapak Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M terimakasih atas kesabarannya membimbing dan mencurahkan segala do'a terbaik untukku.
4. Kelas MBS F angkatan 2019 yang sekarang telah menjadi saudara yang banyak memberikan saran, dukungan, motivasi, dan banyak memberikan kenangan yang tak terlupakan selama perkuliahan.
5. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa ku sebut satu persatu yang selalu memberikan semangat dan menguatkan dalam pengerjaan skripsi, doa dan semangatnya.
6. Almamater tercinta UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah menjadi tempatku menimba ilmu dengan berbagai pengalaman dan kenangan didalamnya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Delta Dunia Tekstil III). Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapat dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam S.H.I., M.Si., selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Islam.
5. Asep Maulana Rohimat, S.H.I., M.S.I., selaku Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

6. Moh. Rifqi Khairul Umam, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnsi Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Orang tua tersayang Almarhum Bapak Sarjito dan Ibu Rubiyati terimakasih atas doa, cinta, dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan ku lupakan.
9. Sahabat-sahabat ku Dhorif, Sintya, Nisa, Sabila, Meli, Melniya, Dian, Eka, dan Indah yang telah bekerja sama dan selalu memberikan semangat selama menempuh pendidikan.
10. Teman-teman angkatan 2019 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya.

Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 25 Maret 2023

Aprilia Fitri Widyawati

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of workload and work stress on turnover intention with job satisfaction as a mediating variable at PT. Textile World Delta III. The sampling technique in this study used a saturated sample technique with a total sample of 100 respondents. Data collection will be carried out by distributing questionnaires with print outs. Questionnaires will be distributed to at least 100 respondents who are active employees of PT. Textile World Delta III. The data analysis technique used is primary data using the help of statistical data analysis tools and statistics program SPSS 20.0. The results of this study indicate that workload has a negative effect on turnover intention. Work stress has a negative effect on turnover intention. Workload has a positive and significant effect on job satisfaction. Job stress has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention. Workload has a positive and significant effect on turnover intention through job satisfaction. Work stress has a positive and significant effect on turnover intention through job satisfaction.

Keywords : Workload, Work Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Delta Dunia Tekstil III. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Pengumpulan data akan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan print out. Kuesioner akan disebarkan pada sedikitnya 100 responden yang merupakan karyawan aktif PT. Delta Dunia Tekstil III. Teknik analisis data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan bantuan alat analisis data statistik dan statistika program SPSS 20.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Kata kunci : Beban Kerja, Stress Kerja, *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR	x
ABSTRACT	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.7 Jadwal Penelitian.....	11
1.8 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Kajian Teori.....	13
2.1.1 Beban Kerja.....	13
2.1.2 Stress Kerja	17
2.1.3 Kepuasan Kerja	23
2.1.4 <i>Turnover Intention</i>	26

2.1.5	<i>Theory of Planned Behavior</i>	29
2.2	Tinjauan Pustaka	31
2.3	Kerangka Berpikir	35
2.4	Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN		41
3.1	Jenis Penelitian.....	41
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	41
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	42
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel	42
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.4	Jenis Data dan Sumber Data	43
3.4.1	Jenis Data	43
3.4.2	Sumber Data.....	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6	Variabel Penelitian	44
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	46
3.8	Instrumen Penelitian.....	48
3.9	Teknik Analisis Data	49
3.9.1	Uji Instrumen	49
3.9.2	Uji Asumsi Klasik	50
3.9.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.9.4	Uji Ketetapan Model	52
3.9.5	Uji Hipotesis	53
3.9.6	Analisis Jalur.....	53
3.9.7	Uji Sobel	54
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		56
4.1	Gambaran Umum.....	56
4.2	Identitas Responden	57
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58

4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Yang Diterima	60
4.2.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	61
4.3	Pengujian dan Hasil Analisis Data	61
4.3.1	Hasil Uji Instrumen Penelitian	61
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	66
4.3.3	Uji Ketetapan Model	73
4.3.4	Uji Regresi Linear Berganda.....	77
4.3.5	Uji Signifikansi (Uji T).....	80
4.3.6	Uji Jalur (Path Analysis).....	83
4.3.7	Uji Sobel	88
4.3.8	Analisis dan Pembahasan.....	90
BAB V PENUTUP		97
5.1	Kesimpulan	97
5.2	Keterbatasan Penelitian	98
5.3	Saran-saran	99
DAFTAR PUSTAKA		100
LAMPIRAN		107

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jadwal Penelitian.....	11
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.2 Bobot Skala Likert	48
Tabel 4.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 4.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 4.5 Frekuensi Responden Berdasarkan Gaji Yang Diterima	60
Tabel 4.6 Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X2).....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Turnover Intention (Y)	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2.....	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1.....	72
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2.....	73
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1.....	74
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2.....	74
Tabel 4.20 Hasil Uji F Persamaan 1	75
Tabel 4.21 Hasil Uji F Persamaan 2	76
Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Linier Berganda I.....	77
Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 2.....	79
Tabel 4.24 Hasil Uji T Persamaan 1	81
Tabel 4.25 Hasil Uji T Persamaan 2	82
Tabel 4.26 Hasil Uji Jalur Persamaan 1	84

Tabel 4.27 Hasil Uji Jalur Persamaan 2	86
Tabel 4.28 Ringkasan Hasil Uji Jalur	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1.....	66
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2.....	68
Gambar 4.3 Struktur Analisis Jalur.....	84
Gambar 4.4 Diagram Jalur Struktur 1.....	85
Gambar 4.5 Diagram Jalur Persamaan 1.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SURAT IZIN PENELITIAN.....	108
LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN	108
LAMPIRAN 3 PERNYATAAN/PERTANYAAN KUESIONER	110
LAMPIRAN 4 DATA TABULASI KUESIONER PENELITIAN	113
LAMPIRAN 5 HASIL UJI DESKRIPTIF.....	128
LAMPIRAN 6 HASIL UJI VALIDITAS	130
LAMPIRAN 7 HASIL UJI RELIABILITAS	133
LAMPIRAN 8 HASIL UJI ASUMSI KLASIK PERSAMAAN I	134
LAMPIRAN 9 HASIL UJI ASUMSI KLASIK PERSAMAAN II.....	136
LAMPIRAN 10 HASIL UJI KETETAPAN MODEL PERSAMAAN I	139
LAMPIRAN 11 HASIL UJI KETETAPAN MODEL II.....	139
LAMPIRAN 12 HASIL UJI HIPOTESIS	141
LAMPIRAN 13 HASIL UJI PLAGIASI	143

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini berkembang pesat, sehingga daya saing dan keterampilan kewirausahaan diperlukan dari manajemen. Salah satu cara bagi perusahaan untuk tetap kompetitif dan mempertahankan bisnis mereka adalah dengan menggunakan sumber daya mereka secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya aset utama organisasi yang dapat mengendalikan sumber daya lainnya. Sumber daya dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi, tanpa sumber daya manusia yang efektif tidak mungkin organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik (Rahman, 2013). Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan tenaga yang handal dan berkualitas. Untuk mencapai tujuan perusahaan, permasalahan manajemen bukan hanya bahan baku, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja, tetapi juga karyawan (Diana, 2015). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat berdampak positif terhadap pendapatan dan beban.

Untuk melaksanakan semua rencananya, perusahaan harus memberikan perhatian yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan di perusahaan memiliki kualitas yang baik. Tujuan yang dicapai oleh perusahaan tidak lepas dari peran dan kontribusi setiap karyawan yang menjalankan roda kehidupan perusahaan, sehingga sudah menjadi kewajiban manajemen perusahaan untuk memahami kondisi karyawannya. Ketika karyawan memiliki beban kerja bermasalah yang dapat mempengaruhi efisiensi perusahaan, manajemen dapat segera mengurangi dan

menambah beban kerja karyawan agar efisiensi perusahaan tidak terpengaruh.

Dengan demikian, karyawan tidak mau pindah atau bahkan keluar dari perusahaan karena tidak mendapat perhatian yang cukup dari perusahaan. Keinginan untuk berpindah perusahaan atau keluar dari perusahaan dikenal dengan istilah niat untuk keluar. Tujuan turnover adalah keinginan untuk mengalihkan pekerjaan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain (Sri, 2015). Niat keluar yang tinggi merupakan masalah umum bagi perusahaan. Keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dapat menimbulkan ancaman yang serius karena berdampak pada perusahaan. Perputaran karyawan yang tinggi dapat memberikan efek negatif bagi perusahaan, seperti kerugian waktu dan kerugian finansial. Konsekuensi negatif dari turnover bagi perusahaan berasal dari fakta bahwa dibutuhkan lebih banyak waktu dan uang untuk merekrut karyawan baru daripada mempekerjakan karyawan yang keluar (Parwita dkk., 2019).

Turnover intention dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah beban kerja (Priyandi dkk., 2020). Beban kerja adalah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya (Hartono & Kusuma, 2020). Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan seorang individu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Raza dkk., 2017). Jadi, beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang dilakukan dalam kondisi normal dalam waktu tertentu. Beban kerja terbukti efektif dalam membangun niat penjualan. Artinya, beban kerja yang berat dapat

mendorong niat penjualan (Sutikno, 2020).

Selain beban kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kecenderungan dan keputusan karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya (Xiaoming dkk., 2014). Menurut Hellman dalam Yuda & Ardana (2017) *turnover intention* dapat disebabkan oleh banyak faktor, tetapi kepuasan kerja menjadi faktor yang paling penting (Yuda dan Ardana, 2017). Ketika karyawan sangat puas dengan pekerjaannya, perputaran karyawan cenderung lebih rendah, sebaliknya ketika kepuasan karyawan rendah maka *turnover* karyawan cenderung tinggi. Karyawan yang melakukan pekerjaan berat mungkin tidak mengalami tekanan kerja seperti karyawan yang melakukan pekerjaan ringan. Sebagai contoh, karyawan di bidang jasa/pemasaran harus dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu, yang dapat menimbulkan tekanan kerja yang menimbulkan stres bagi karyawan tersebut. Di sisi lain, setiap karyawan pasti ingin memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan juga mempertahankan karyawan yang dapat mencapai hasil kerja terbaik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Selain kepuasan kerja, variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover* adalah stress kerja. Penelitian Qureshi (2013) menemukan korelasi positif antara stres kerja dan tingkat perputaran, karena stres kerja meningkat, begitu juga perputaran. Karyawan yang berada di bawah tekanan kerja yang berlebihan mencegah perputaran sukarela. Stres kerja tidak hanya memengaruhi penjualan, tetapi juga kepuasan karyawan di tempat kerja. Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (Ibrahim

dkk., 2016). Stres muncul ketika karyawan tidak memenuhi tuntutan pekerjaan di perusahaan. Gejala stres lainnya yang disebabkan oleh beban kerja karyawan meliputi perubahan produktivitas, ketidakhadiran, dan perputaran staf (Nasution, 2017).

Menurut Mangkunegara (2005), stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Fanzuri dkk., 2021). Karyawan yang tidak mampu mengatasi stress kerja tidak lagi merasa mampu bertahan di perusahaan yang dapat mengakibatkan kelelahan fisik bahkan penyakit. Maka keputusan akhir bisa jadi keluar dari perusahaan. Perputaran yang tinggi di perusahaan menyebabkan semakin banyak masalah yang berbeda, termasuk masalah keuangan seperti biaya perekrutan karyawan baru dan pelatihan karyawan. Selain masalah biaya, perputaran ini menimbulkan beberapa masalah lain dan efek negatif bagi organisasi karena menyebabkan ketidakstabilan kondisi kerja, menurunkan produktivitas karyawan, menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan juga mempengaruhi pertumbuhan sumber daya manusia. PT. Delta Dunia Tekstil III adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri pemintalan benang (Spinning) dan kain rajut (Knitting) yang memproduksi benang serta kain berkualitas di Indonesia. Industri pemintalan benang merupakan industri yang memproses serat sebagai bahan baku untuk dijadikan benang yang kemudian dirajut maupun ditenun. PT Delta Dunia Tekstil III merupakan induk perusahaan dari Duniatex Group yang memproduksi tekstil terbesar di Indonesia. Duniatex Group merupakan perusahaan tekstil berkelas dunia yang dikelola secara professional berfokus pada pemintalan, penenunan,

pencelupan, dan finishing. Beban kerja dapat berdampak buruk bagi karyawan yang bekerja, tuntutan beban kerja yang meningkat dapat menjadi alasan karyawan meninggalkan perusahaan dan mencari tempat kerja yang baru. Beban pekerjaan memang selalu ada bagi karyawan karena sejatinya karyawan akan diberikan sekumpulan tugas untuk dikerjakan agar perusahaan dapat terus berjalan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Fitriani & Yusiana (2020) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Fitriantini dkk., 2020). Penelitian oleh Kheren Yunus (2021) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Yunus, 2021). Namun penelitian dari Novel (2021), Bimaputra & Parwoto (2020) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Novel dan Marchyta, 2021). Perbedaan hasil penelitian ini menjadi celah atau *research gap* pada penelitian. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut maka peneliti menawarkan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Clara dan Novy (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi antara beban kerja dengan *turnover intention* (Novel dan Marchyta, 2021). Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Pradana & Salehudin (2015) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* melalui kepuasan kerja (Pradana dan Salehudin, 2015). Begitu juga penelitian Muhammad Sutikno (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara beban kerja dengan *turnover intention* (Sutikno, 2020). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat hasil yang

menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover* yang dimediasi kepuasan kerja dan ada yang menunjukkan tidak berpengaruh terhadap *turnover* yang dimediasi kepuasan kerja.

Berdasarkan research gap atau kesenjangan yang diperoleh dari beberapa penelitian diatas mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT. Delta Dunia Tekstil III)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi adanya penemuan hasil yang berbeda dalam penelitian yang terdahulu sebagai berikut :

- a. Penelitian mengenai variabel beban kerja terhadap *turnover intention* dilakukan oleh Andika Pradana & Imam Salehudin (2015) penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*.
- b. Hubungan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* berdasarkan penelitian yang dilakukan Clara Novel & Nony Kezia Marchyta (2021) hasil dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Sutikno (2020) menyatakan hasil dari penelitian tersebut adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

- c. Penelitian antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja dilakukan oleh Prahyudi Apriyanto & Siswoyo Haryono (2021) penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
- d. Penelitian antara variabel stress kerja terhadap *turnover intention* berdasarkan penelitian yang dilakukan Ida Bagus & Komang (2017) hasil dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari stress kerja terhadap *turnover intention*.
- e. Penelitian antara variabel stress kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja dilakukan oleh Putu Sofia & Anak Agung (2019) penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
- f. Hubungan antara variabel stress kerja terhadap *turnover intention* berdasarkan penelitian yang dilakukan Muhammad Irfan Nasution (2017) hasil dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh negative dan signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini akan difokuskan pada faktor-faktor yang menyebabkan tingginya tingkat perputaran karyawan. Batasan dalam penelitian ini adalah membicarakan beberapa variabel penyebab *Turnover Intention*, yaitu “Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*, dengan Kepuasan Kerja sebagai

Variabel Pemediasi”.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang tersebut maka masalah *turnover* merupakan hal yang penting bagi perusahaan dan oleh karena itu harus ditelaah lebih detail. Beban kerja di perusahaan melelahkan karyawan sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Kemudian fluktuasi yang tinggi dapat berdampak negatif pada organisasi, menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian tentang kondisi karyawan yang ada. Disisi lain, perusahaan harus menjaga karyawan potensialnya agar karyawan tersebut tidak berniat untuk keluar dari perusahaan. Intensi *turnover* yang tinggi dan rendah dapat dikomunikasikan melalui kepuasan kerja dan beban kerja karyawan. Agar pembahasan penelitian ini lebih jelas dan terarah, serta berkaitan dengan uraian di atas, maka rumusan masalah dirumuskan sebagai berikut :

- a. Adakah pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Delta Dunia Tekstil III?
- b. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. Delta Dunia Tekstil III?
- c. Adakah pengaruh stress kerja terhadap terhadap *turnover intention* PT. Delta Dunia Tekstil III?
- d. Adakah pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. Delta Dunia Tekstil III?
- e. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT. Delta Dunia Tekstil III?

- f. Adakah pengaruh kepuasan kerja dapat memediasi beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Delta Dunia Tekstil III?
- g. Adakah pengaruh kepuasan kerja dapat memediasi stress kerja terhadap *turnover intention* PT. Delta Dunia Tekstil III?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui signifikansi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Delta Dunia Tekstil III.
- b. Mengetahui signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Delta Dunia Tekstil III.
- c. Mengetahui signifikansi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Delta Dunia Tekstil III.
- d. Mengetahui signifikansi pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Delta Dunia Tekstil III.
- e. Mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Delta Dunia Tekstil III.
- f. Mengetahui signifikansi kepuasan kerja memediasi antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Delta Dunia Tekstil III.
- g. Mengetahui signifikansi kepuasan kerja memediasi antara stress kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Delta Dunia Tekstil III.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Untuk pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat dijadikan penelitian lebih lanjut.
- 2) Untuk menambah khasanah kajian ilmu sumber daya manusia khususnya menyangkut pengaruh hubungan beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian serupa di masa mendatang.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, yaitu:

1) Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan, pengetahuan penulis baik dalam teori maupun praktek tentang Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

2) Bagi Instansi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang judul penelitian ini.

1.7 Jadwal Penelitian

Tabel 1.1 Jadwal Penelitian

No	Bulan Kegiatan	Oktober				Novem ber				Desemb er				Januari				Februa ri				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X	X	X																												
2	Konsultasi					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X												
3	Revisi Proposal					X	X	X	X	X	X	X	X																				
4	Pengumpulan Data													X	X	X																	
5	Analisis data													X	X	X	X																
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																	X	X	X	X	X											
7	Pendaftaran Munaqasah																					X											
8	Munaqasah																									X							
9	Revisi Skripsi																									X	X						

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memberikan gambaran yang jelas mengenai isi proposal ini, maka pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

BAB I PENDAHULUAN: Bab pendahuluan membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA: Bab ini berisikan landasan teori, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN: Bab ini berisikan jenis penelitian yang digunakan, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, serta analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN: Bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai objek penelitian, pengujian dan hasil analisis, pembahasan hasil analisis data dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB V PENUTUP: Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh berdasarkan penelitian yang dilakukan keterbatasan penelitian serta berisi tentang saran yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan juga penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Gopher & Dochin (2021), mendefinisikan beban kerja adalah konsep yang muncul dari keterbatasan kapasitas pengolahan informasi (Muslim, 2021). Ketika karyawan diberikan tugas, diharapkan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Jika target menyimpang, maka terdapat gap antara kapabilitas yang diharapkan dengan kapabilitas yang ada. Menurut Dhania (2010), beban kerja adalah kelompok atau serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pejabat dalam periode waktu tertentu (Priyandi dkk., 2020).

Menurut Suwatno (2013), beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus dilakukan oleh unit organisasi atau pejabat secara sistematis dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan teknik analisis pekerjaan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya untuk memperoleh informasi tentang efektivitas dan efisiensi unit organisasi (Rahmaniah dkk., 2020).

Menurut Everly dan Girdano dalam Widiawati (2017), berpendapat bahwa beban kerja merupakan keadaan karyawan yang dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Safitri dan Gunaningrat, 2022). Menurut Anita (2013), beban kerja adalah sekumpulan aktivitas yang harus dilakukan oleh unit organisasi atau pegawai secara sistematis dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan teknik analisis kerja, teknik analisis beban kerja, atau teknik

manajemen lainnya untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektifitas unit organisasi (Apriyanto & Haryono, 2020).

Menurut Schultz (2006), menyatakan beban kerja adalah melakukan terlalu banyak pekerjaan atau bekerja terlalu sulit bagi karyawan dalam waktu yang tersedia (Fitriantini dkk., 2020). Persepsi terhadap beban kerja tentunya berbeda antara individu atau karyawan, sehingga persepsi memiliki peran tersendiri dalam beban kerja masing-masing individu.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, beban kerja merupakan kegiatan yang harus dikerjakan oleh karyawan pada waktu tertentu.

b. Indikator-indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu (Agustine dan Nawangsari, 2020):

1) Target yang Harus Dicapai

Penetapan target karyawan diberikan sebagai proses dalam menetapkan tujuan yang spesifik, terukur pada peran yang dikerjakan oleh karyawan selama berada di perusahaan. Dengan adanya target maka arah dan tujuan perusahaan menjadi jelas. Target yang diberikan kepada karyawan memberikan banyak manfaat, seperti membuat karyawan bekerja lebih cepat, belajar bertanggung jawab, dan membuat tim lebih efektif dalam bekerja.

Selain itu target kerja ini untuk mengukur kinerja sepanjang waktu mereka di organisasi, mengevaluasi seberapa terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, dan meningkatkan motivasi. Karyawan didorong untuk mengambil bagian dari target mereka sendiri, kemudian Manager SDM mendukung dan memulai prosesnya.

Setiap tujuan harus dapat dicapai dalam jangka waktu yang terukur.

2) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Kondisi pekerjaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Kondisi pekerjaan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Meliputi tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, seperti mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu

Didalam perusahaan karyawan harus dapat memanfaatkan waktu dengan baik, karena hal tersebut memengaruhi produktivitas di perusahaan. Ketika jam kerja dimanfaatkan dengan baik, otomatis performa dan produktivitas meningkat dan mampu menyelesaikan semua tanggung jawab pada hari tersebut tanpa membawa pekerjaan rumah.

Kunci dari cara penggunaan waktu yang baik adalah ketenangan. Ketika berkepala dingin, akan lebih mudah untuk menentukan mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Terlepas dari sebanyak apapun pekerjaan yang menanti dalam sehari, karena hal tersebut sudah menjadi konsekuensi karyawan saat bekerja. Dengan membiasakan diri untuk tenang dan memikirkan segala hal dengan

terstruktur, maka pekerjaan dapat cepat selesai.

4) Standar Pekerjaan

Suatu perusahaan membutuhkan kemampuan untuk mengembangkan usahanya. Salah satu cara manajemen untuk mengolah kinerja karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi adalah dengan menetapkan standar kinerja bagi karyawannya. Standar pekerjaan harus dibuat untuk pekerjaan itu sendiri tanpa memandang siapa yang menduduki pekerjaan.

Semua karyawan dalam pekerjaan harus dapat mencapai standar yang ditentukan. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi karyawan untuk memberikan prestasi terbaiknya. Namun, tidak boleh ditekankan terlalu tinggi sehingga karyawan tidak pernah mendapat pencapaiannya. Standar pekerjaan menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus diselesaikan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Achyana (2016), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut (Diana, 2019) :

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas fisik seperti tempat kerja, tata ruang, tempat kerja, peralatan dan fasilitas kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas mental, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau tugas kerja yang diperoleh.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan

tugas dan wewenang.

- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2) Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai akibat reaksi stres dari luar. Reaksi tubuh disebut stres, dan tingkat keparahan stres dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik seperti jenis kelamin, umur, tinggi badan, status gizi, status kesehatan, kemudian faktor psikologis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, kesenangan dan kepuasan.

2.1.2 Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Menurut Edison (2020), stres kerja adalah keadaan stres yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Menurut Hamali (2018), stres di tempat kerja adalah masalah yang berkembang dalam iklim ekonomi saat ini di mana karyawan dihadapkan pada kondisi kerja yang berlebihan, ketidaknyamanan dan kepuasan kerja yang rendah. (Utami dkk., 2022). Menurut Munandar (2011), stres kerja tidak dapat dijelaskan sebagai respons fisik dan mental yang berbahaya yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilan, sumber daya, dan kebutuhan karyawan (Prasetyaningtyas dkk., 2022).

Menurut Sarafino (2012) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dan lingkungan, menciptakan

persepsi jarak antara tuntutan karena alasan biologis, psikologis, dan sosial (Zahra, 2019). Menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah keadaan stres yang muncul karena karyawan tidak dapat mengatasi perubahan lingkungan kerja (Dewi dkk., 2018). Menurut Nayaputera (2011), stres kerja merupakan interaksi antara kondisi kerja dan karakteristik karyawan, dimana tuntutan melebihi kemampuan karyawan (Kurniati & Simbolon, 2019).

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, stress kerja adalah perasaan tegang yang dimiliki karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan baik fisik maupun psikis yang dapat ditunjukkan dengan berbagai perasaan seperti cemas, takut, dan bentuk perasaan lainnya yang mempengaruhi emosi karyawan.

b. Indikator - indikator Stress Kerja

Menurut Mas'ud (2004), indikator dari stress kerja adalah sebagai berikut (Mas'ud, 2004) :

1. Tuntutan tugas

Dalam menjalankan tugas tersebut, seorang karyawan harus berusaha secara maksimal agar lebih berprestasi. Pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang akan menyebabkan munculnya stress kerja bagi karyawan. Selain itu, loyalitas seseorang akan meningkat apabila tuntutan tugasnya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang selama menjalankan tugasnya.

Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan

lingkungannya. Tuntutan tugas akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan, misalnya tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja, tingkat keterampilan. Tuntutan tugas yang beraneka ragam dan tidak sesuai dengan skill yang dimiliki karyawan akan berdampak pada stress kerja.

2. Tuntutan peran

Dalam sebuah perusahaan tentunya seorang karyawan telah mengetahui dengan jelas apa saja peran mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, namun terkadang dalam perusahaan masih adanya perintah yang bertentangan dengan etika dan keahlian karyawan. Sehingga terkadang membuat dilema seorang karyawan harus memilih perintah mana yang diselesaikan.

Karyawan memiliki peran dalam perusahaan, tanpa karyawan maka perusahaan tidak dapat menghasilkan laba atau menambah nilai. Tekanan yang diberikan pada karyawan sebagai fungsi dari peran tertentu yang ada di dalam organisasi. Konflik peran dapat menciptakan harapan-harapan yang sulit dipuaskan. Kelebihan peran terjadi jika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu.

3. Tuntutan antar pribadi

Hubungan dengan atasan, bawahan, dan rekan semua dapat berperan dalam tingkat stress seseorang. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi. Setiap organisasi memiliki tuntutan kerja yang

berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang memilih bekerja dalam suatu organisasi telah mengetahui pekerjaan yang akan dijalankan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan sesuai dengan porsinya dapat memaksimalkan karyawan untuk bekerja dengan baik dan mengurangi resiko tekanan yang dirasakan sehingga berdampak pada hal-hal lainnya.

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stress. Terkadang karyawan tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan perusahaan, sehingga karyawan bekerja tanpa arah yang jelas.

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen harus memperdulikan inisiatif karyawan, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Tinjauan lembaga, ditandai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, ketidakjelasan tentang tugas, peran, wewenang dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi

Di dalam organisasi untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja karyawan tidak terlepas dari gaya

kepemimpinan yang ada. Perusahaan diharapkan memiliki pemimpin yang mampu mendorong motivasi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik.

Dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.

c. Penyebab dari Stress Kerja

Menurut Gibson, mengemukakan bahwa terdapat empat penyebab stress kerja adalah (Muslim, 2021):

1. Lingkungan Fisik

Penyebab stress kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

2. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stress kerja terdiri dari :

a. Konflik peran

Penyebab stres meningkat ketika seseorang menerima pesan yang tidak sesuai dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya, ada tekanan untuk bergaul dengan orang yang tidak akur.

b. Peran ganda

Peran ganda adalah seseorang tidak memahami masalah, hak dan kewajiban khusus yang berkaitan dengan pekerjaan. Agar berfungsi dengan baik, karyawan memerlukan informasi tertentu untuk mengetahui apakah mereka diharapkan untuk melakukan sesuatu atau tidak.

c. Beban kerja berlebihan

Beban kerja yang berlebihan dibagi menjadi dua area, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Misalnya, terlalu banyak yang harus dilakukan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan adalah kelebihan kuantitatif. Tekanan kualitas terjadi ketika individu merasa mereka tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka.

d. Tidak adanya kontrol

Stres utama yang dialami banyak pekerja adalah mengelola situasi, sehingga tahapan kerja, siklus kerja, pengambilan keputusan, pengaturan waktu yang akurat, manajemen kualitas dan jadwal adalah penting.

e. Tanggung jawab

Setiap tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stress.

3. Kelompok

Efektivitas organisasi mana pun dipengaruhi oleh sifat hubungan antar kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stres yang kuat bagi sebagian individu. Ketidakpercayaan rekan kerja berhubungan positif dengan peran ganda yang tinggi, yang mengarah ke kesenjangan komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja yang rendah.

4. Organisasional

Ada desain struktur organisasi yang buruk, kebijakan yang buruk, dan tidak ada pedoman khusus. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu tinggi, jam kerja yang mendesak, kualitas perawatan yang buruk, lingkungan kerja yang tidak aman, konflik kerja, frustrasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Setiawan (2017) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dapat membuat seseorang merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan (Ratnaningsih, 2021). Menurut Luthans (2015) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai pernyataan positif yang muncul setelah karyawan mengevaluasi pekerjaannya berdasarkan nilai imbalan yang diterima. (Ratnaningsih, 2021). Menurut Robbins (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, hubungan antara penghargaan yang diterima karyawan dan tingkat penghargaan yang mereka yakini mereka terima. (Rizky dkk., 2021).

Menurut Siagian (2013), kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Mawadati &

Saputra, 2020). Menurut Newstrom (2007), Kepuasan kerja adalah cara tertentu dalam memandang pekerjaan, dan cara memandang sesuatu itu dipengaruhi oleh perasaan positif dan negatif serta keterikatan pada pekerjaan. Dengan kata lain, bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka dan bagaimana pekerjaan memengaruhi perilaku mereka dalam pekerjaan tertentu (Frempong dkk., 2018).

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya.

b. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Yuwono (2015), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Saputra dan Mahaputra, 2022):

- 1) Gaji
- 2) Promosi
- 3) Apresiasi
- 4) Peraturan Kerja
- 5) Rekan Kerja

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (Safitri dan Gunaningrat, 2022):

- 1) Kesempatan untuk maju
- 2) Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja
- 3) Gaji, gaji lebih banyak yang menyebabkan ketidakpuasan
- 4) Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah

yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil

- 5) Pengawasan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*

Faktor intrinsik dari pekerjaan:

- 1) Kondisi kerja
- 2) Aspek sosial dalam pekerjaan
- 3) Komunikasi
- 4) Fasilitas-fasilitas

Menurut Armstrong (1994 : 71), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah (Fortuna, 2016):

- 1) Faktor Psikologik

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

- a) Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

- b) Faktor Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

2.1.4 *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Hartono (2002), *turnover intention* merupakan intensitas dari keinginan untuk keluar dari pekerjaan di perusahaan (Safitri dan Gunaningrat, 2022). Menurut Jackofsky dan Solum (1987), *turnover intention* adalah niat berhenti mengacu pada niat mental atau perilaku seseorang untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dalam waktu satu tahun, hal itu mencerminkan keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. (Pradana & Salehudin, 2015). Menurut Kartono (2017), *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri dari suatu organisasi atau perusahaan yang dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri (Anggraini dkk., 2022).

Menurut Sari (2014), *turnover intention* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja (Rijasawitri, 2020). Menurut Wilandha & Wahyuningtyas (2017), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan organisasi atau bisnis, yang dianggap sebagai gerakan karyawan (Rizky dkk., 2021).

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atas kebijakan mereka sendiri.

b. Indikator-indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur

turnover intention yaitu (Agustine & Nawangsari, 2020):

1) Sebuah pikiran untuk berhenti

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

Sebagai atasan hendaknya menciptakan suasana pekerjaan yang lebih baik lagi dari sebelumnya agar para karyawan tidak memiliki pikiran untuk berhenti dalam bekerja. Lingkungan yang baik dapat menciptakan suasana pekerjaan menjadi nyaman sehingga karyawan tidak cepat memutuskan untuk berhenti dari perusahaan.

2) Niat untuk berhenti

Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga hal tersebut yang menjadi faktor pendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini.

Pemimpin dalam organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman kepada karyawannya. Sehingga karyawan tidak memiliki niat untuk berhenti dengan cepat. Hendaknya karyawan juga mempertimbangkan dengan baik niat untuk berhentinya tersebut.

3) Niat untuk mencari pekerjaan lain

Mencerminkan individu yang mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik bisa dalam hal beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya.

Faktor yang menyebabkan karyawan memutuskan akan berpindah untuk mencari pekerjaan yang lain misalnya dikarenakan rekan kerja, atasan, lingkungan. Karyawan akan merasa nyaman jika lingkungan kerjanya juga mendukungnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika karyawan merasa lingkungannya membuatnya terganggu, karyawan menjadi mempunyai niat untuk mencari pekerjaan lain.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Robbins, Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu (Safitri dan Gunaningrat, 2022) :

- 1) Usia
- 2) Masa jabatan
- 3) Komitmen terhadap organisasi
- 4) Kepuasan kerja
- 5) Iklim etika

Menurut Griffeth (2000) bahwa hampir semua model *intention to leave/turnover intention* dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerjadan komitmen

organisasi yang rendah, yaitu (Firdaus, 2017):

- 1) Kepuasan kerja adalah sikap yang paling mempengaruhi niat untuk pergi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan proses penarikan kognitif, niat keluar dan tindakan nyata berupa keputusan keluar dari pekerjaan.
- 2) Komitmen organisasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap terjadinya *intention to leave* dibanding kepuasan kerja.

2.1.5 Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior adalah peningkatan dari *reasoned action theory*. *Reasoned action theory* memiliki bukti-bukti ilmiah bahwa niat untuk melaksanakan perbuatan tertentu diakibatkan oleh dua alasan, yaitu norma subjektif dan sikap terhadap perilaku. Kemudian Ajzen (1988) menambahkan satu faktor tersebut mengubah *Reasoned Action Theory* menjadi *Planned Behavior Theory*. *Theory of Planned Behavior* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu sebagai berikut (Ajzen, 1991):

a. Attitude towards behavior (Sikap terhadap perilaku)

Sikap adalah keadaan internal yang memengaruhi tindakan individu terhadap objek, orang, atau peristiwa tertentu. Menurut teori ini, sikap individu terhadap perilaku dibentuk oleh keyakinan akan konsekuensi dari perilaku tersebut. Sikap terhadap perilaku diduga sebagai variabel pertama yang mempengaruhi niat berperilaku, karena perilaku dipengaruhi oleh keyakinan sebagai akibat dari perilaku.

b. *Subjective Norm* (Norma Subjektif)

Norma subjektif adalah manfaat yang memiliki dasar terhadap kepercayaan atau disebut *normative belief*. *Normative belief* adalah keyakinan akan pengertian atau ketidaksetujuan seseorang atau kelompok yang mempengaruhi perilaku seseorang. Kekuatan sosial dianggap sebagai bagian dari norma subyektif. Individu cenderung mempersepsikan bahwa individu tersebut mengusulkan untuk melakukan perilaku tersebut, sehingga tekanan sosial yang dirasakan lebih besar, begitu pula sebaliknya.

c. *Perceived behavioral* (perilaku persepsian)

Perilaku persepsian adalah keyakinan akan pengertian atau ketidaksetujuan seseorang atau kelompok yang mempengaruhi perilaku seseorang. Kekuatan sosial dianggap sebagai bagian dari norma subyektif. Individu cenderung mempersepsikan bahwa individu tersebut mengusulkan untuk melakukan perilaku tersebut, sehingga tekanan sosial yang dirasakan lebih besar, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan teori tersebut, bahwa semua perilaku tidak berasal dari diri sendiri dan tidak sepenuhnya berasal dari luar diri sendiri. Sebenarnya perilaku-perilaku tersebut berada pada suatu titik dalam suatu kontinum dari semulanya di bawah kendali menjadi tidak terkendali. Dalam keadaan ekstrim, mungkin sama sekali tidak terdapat kemungkinan untuk mengendalikan suatu perilaku karena tidak adanya kesempatan, dan tidak adanya sumber daya atau ketrampilan. Faktor-faktor pengendali tersebut terdiri atas faktor internal (keterampilan, kemampuan,

informasi, emosi, stres, dan sebagainya) dan eksternal (situasi dan faktor-faktor lingkungan). Teori perilaku terencana (*Theoy of Planned Behavior*) ini dipakai untuk mengetahui faktor apa yang menyebabkan terjadinya intensi keluar karyawan, apakah dipengaruhi oleh faktor internal ataupun faktor eksternal yang ada pada PT. Delta Dunia Tekstil III (Ajzen, 1991).

2.2 Tinjauan Pustaka

Penulisan dalam penelitian ini penulis akan mencoba mengkaitkan dengan beberapa karya ilmiah terdahulu, sehingga akan didapatkan keterkaitan dengan karya ilmiah diatas. Adapun karya ilmiah yang penulis maksud adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode, data/sampel	Hasil Penelitian
1.	Clara Novel, Nony Kezia Marchyta (2021) "Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine di Kairatu"	Variabel Independen : 1. Beban Kerja (X1) Variabel Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> (Y) Variabel Mediasi : 1. Kepuasan Kerja (Z)	Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui online (google form), sampel yang digunakan penelitian berjumlah 40 orang	1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> 2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	Prahyudi Apriyanto, Siswoyo Haryono (2021) "Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja	Variabel Independen : 1. Tekanan Kerja (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Lingkungan	Metode penelitian kuantitatif dengan alat analisis yang digunakan adalah <i>Partial Least</i>	1. Stress kerja terbukti berpengaruh langsung positif terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Patria Migas

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode, data/sampel	Hasil Penelitian
	dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Peran Mediasi Kepuasan Kerja”	Kerja (X3) Variabel Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> (Y) Variabel Mediasi : 1. Kepuasan Kerja (Z)	<i>Square (PLS)</i> , sampel pada penelitian adalah	2. Beban kerja terbukti berpengaruh langsung positif terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Patria Migas 3. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Patria Migas 4. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> 5. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> 6. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i>
3.	Khuril Miftahur Rizky, Siti Saroh, Daris Zunida (2021) “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap	Variabel Independen : 1. Beban Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Stress Kerja (X3) Variabel	Metode penelitian kuantitatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 orang responden. Teknik analisis	1. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> 2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap <i>turnover</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode, data/sampel	Hasil Penelitian
	<i>Turnover Intention</i> "	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> (Y)	yang digunakan merupakan teknik analisis linier berganda	<i>intention</i>
4.	Muhammad Sutikno (2020) "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"	Variabel Independen : 1. Beban Kerja (X1) 2. Kompensasi (X2) Variabel Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> (Y) Variabel Intervening : 1. Kepuasan Kerja (Z)	Teknik pengambilan sampel dengan Propotional Random Sampling, sampel yang diambil sebanyak 100 responden, dengan instrument penelitian berupa kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda	1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 4. Kompensai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 5. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 6. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i>
5.	Andika	Variabel	Teknik	1. Adanya

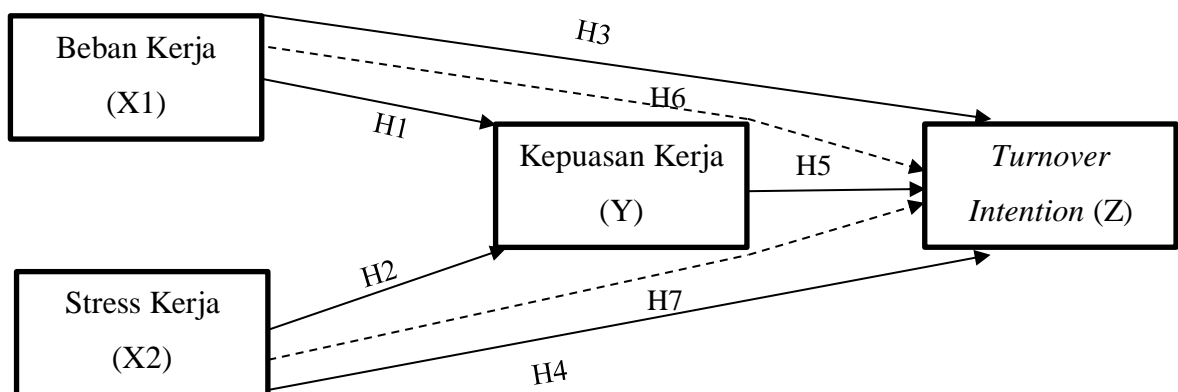
No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode, data/sampel	Hasil Penelitian
	Pradana, Imam Salehudin (2015) “ <i>Work Overload and Turnover Intention Of Junior Auditors In Greater Jakarta, Indonesia</i> ”	Independen : 1. Beban Kerja (X1) Variabel Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> (Y) Variabel Mediasi (Z)	pengambilan sampel dengan menggunakan <i>purposive sampling</i> . Penelitian ini menggunakan 141 junior auditor dari beberapa kantor akuntan publik di Jabodetabek. Tiga hipotesis mediasi diuji menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM)	pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja berlebihan terhadap niat mengundurkan diri yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan stress terkait kerja 2. Konflik hidup dan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja berlebih terhadap niat mengundurkan diri
6.	Yang Xiaoming, Ben-Jiang Ma, Chunchih Lisa Chang, and Chich-Jen Shieh (2014) “ <i>Effect of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff A Study</i> ”	Variabel Independen : 1. Beban Kerja (X1) Variabel Dependen : 1. <i>Burnout</i> (Y) Variabel Mediasi : 1. <i>Turnover Intention</i> (Z)	Total 500 eksemplar kuesioner didistribusikan secara acak. Setelah dikurangi yang tidak sah dan tidak lengkap, 327 eksemplar sah dengan pengambilan efektif 65%	1. Pengaruh positif yang signifikan dari beban kerja terhadap <i>burnout</i> 2. Pengaruh yang sangat positif dari <i>burnout</i> terhadap <i>turnover intention</i> 3. Pengaruh positif beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> 4. Efek mediasi dari <i>burnout</i> terhadap korelasi antara <i>workload</i> dan <i>turnover</i>
7.	Christyandita Wulansari, Bambang Subroto, Endang	Variabel Independen : 1. Beban Kerja (X1) Variabel	Metode yang digunakan adalah metode survei dengan data primer melalui	1. Beban Kerja yang berlebihan mempengaruhi <i>turnover intention</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode, data/sampel	Hasil Penelitian
	Mardiati (2021) “The Influence of Excessive Workload and Work Stress Towards The Auditor’s Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable”	Dependen : 1. Stress Kerja (Y) Variabel Mediasi : 1. Kepuasan Kerja (Z)	kuesioner yang diolah menggunakan SmartPLS 3.0. Kemudian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 129	2. Stress Kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan keinginan berpindah 3. Beban Kerja yang berlebihan tidak mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak mempengaruhi <i>turnover intention</i>

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan hasil kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas, maka model konseptual penelitian dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Keterangan Gambar :

—————→ = Hubungan Langsung
 -----→ = Hubungan Tidak Langsung

1. Model kerangka penelitian di atas terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2).
2. Model kerangka penelitian di atas terdiri dari 1 (satu) variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah *Turnover Intention* (Y).
3. Model kerangka penelitian di atas terdiri dari 1(satu) variabel mediasi yaitu variabel yang menjembatani hubungan antara variabel lain. Dalam penelitian ini variabel mediasi adalah Kepuasan Kerja (Z).

2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat empat hipotesis yang akan diuji. Hipotesis pertama yaitu :

H1 : Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan sebelumnya, menurut Muhammad Sutikno (2020) yang menyatakan beban kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Penelitian oleh Kheren Yunus (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian oleh Rini, Siti, dan Agusdin (2020) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan penelitian

Dian, Hadi, Budi (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian oleh Prahyudi dan Siswoyo (2020) yang menyatakan beban kerja terbukti berpengaruh langsung positif terhadap *turnover intention*.

H2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Clara dan Nony (2021) hasil analisis beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Dewi, Jusuf, dan Herman (2020) menyatakan bahwa beban kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Nurrahmi, Rita, dan Arrazi (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Sarlina, Tarsisius, dan Ni Putu Nursiani menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Muhammad Fajrio dan Youmil Abrian (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Anugerah, Victor, dan Lucky (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

H3 : Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Inayat Hanum Indriati (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Puspita Sari dan Nuria Erisna (2022) menunjukkan stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian oleh Dewi Mawadati dan

Asep Rokhyadi (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Dina Sabta (2021) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Penelitian oleh Desak Putu (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H4 : Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian Abdul Gofur (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Ni Luh Gede dan A.A Sagung Kartika Dewi (2015) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi dan Ilyas Hadi (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimah (2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan studi literatur yang dilakukan sebelumnya, menurut Geovani Talumingan, Lucky O.H, dan Genita Lumintang (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Clara dan Nony (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian lain dilakukan oleh Agi Syarif (2018) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian oleh Indri Ardiyanti (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun

simultan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Reyhan, Lies, dan M. Nuruddin (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Sulhan, Nurul, dan Hendra (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H6 : Kepuasan Kerja memediasi antara Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Clara dan Novy (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi antara beban kerja dengan *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Prahyudi dan Siswoyo (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi kepuasan kerja. Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan sebelumnya, menurut Muhammad Sutikno (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara beban kerja dengan *turnover intention*.

H7 : Kepuasan Kerja memediasi antara Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan Muhammad Andi Prayogi, Murviana Koto, dan Muhammad Arif (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi antara stress kerja dengan *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Putu Sofia dan Anak Agung (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara stress kerja dengan *turnover intention*. Penelitian oleh Stanlie Andrian dan Albert Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi antara stress kerja dengan *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Firmawati dkk., 2017). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2010:8) Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Nasib dan Martin, 2018). Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Delta Dunia Tekstil III yang beralamat di Jl. Maospati - Solo, Gerdu, Jetis, Kec. Jaten, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57731. Peneliti mengambil lokasi ini dikarenakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan yaitu pada bulan Februari sampai April 2023.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek / subjek dengan himpunan dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh yang akan diselidiki dan dari mana kesimpulan ditarik (Rachmawati, 2018). Jadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT. Delta Dunia Tekstil III.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Cahyono dkk., t.t.). Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relatif besar, jika populasi memiliki jumlah 100 orang maksimal dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Sedangkan jika populasi berada dibawah 100 maka diambil keseluruhan dari jumlah populasi tersebut. Jadi, dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh yaitu seluruh karyawan aktif di PT. Delta Dunia Tekstil III sebanyak 100 karyawan (Welan dkk., 2020).

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel adalah proses pemilihan anggota dalam jumlah yang cukup dari suatu populasi sehingga dengan memeriksa sampel dan memahami sifat atau ciri-cirinya, seseorang dapat membuat generalisasi tentang ciri-ciri atau ciri-ciri anggota populasi tersebut (Sekaran, 2019). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2010), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan menjadi

sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan .

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dinyatakan dengan satuan angka-angka yang diperoleh dari sumber data asli ataupun dari sumber data yang telah melalui proses pengukuran statistik dengan menggunakan teknik-teknik statistik (Lestari, 2018).

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan wawancara langsung terhadap karyawan. Sedangkan, data sekunder diperoleh melalui catatan, buku-buku, jurnal publikasi, artikel ilmiah, yang digunakan sebagai teori.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dilakukan dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang bersangkutan, seperti pada bagian SDM dan karyawan aktif PT. Delta Dunia Tekstil III untuk memberikan data yang akan diperlukan dalam penelitian.

b. Kuesioner (survei online)

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei online, dimana kuesioner yang berisi daftar pernyataan terkait indikator variabel penelitian

disebarkan kepada seluruh responden. Kuesioner terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian pertama berisi pernyataan peneliti dan petunjuk cara pengisian kuesioner, bagian kedua berisi pernyataan tentang informasi pribadi responden, dan bagian ketiga berisi pernyataan tentang variabel untuk menerima informasi yang diinginkan. Saat mengisi survei, responden harus memilih salah satu kolom yang tersedia, dengan pilihan alternatif “sangat tidak setuju” – “sangat setuju” dengan skala 1-5.

c. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan foto-foto laporan kegiatan penelitian, aktivitas karyawan PT. Delta Dunia Tekstil III, dan lokasi penelitian.

3.6 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel beban kerja sebagai variabel independen, turnover intention sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penjelasan lebih rinci antara lain:

a. Variabel Independen (X)

1) Beban Kerja (X1)

Menurut Harry dalam Tarwaka (2014), menyatakan bahwa beban kerja diartikan sebagai kewajiban yang ditanggung karyawan yang pantas dengan kelompok pekerjaannya (Setyawati & Setyowati, 2021). Sedangkan menurut Mellanie (2019: 3), Beban kerja adalah sesuatu dimana terlalu banyak pekerjaan dapat membuat seseorang stress. Hal ini mungkin disebabkan keahlian yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu cepat, tekanan waktu terlalu

rendah, beban kerja terlalu besar (Sari dan Erisna, 2022).

2) Stress Kerja (X2)

Menurut Sule dan Priansa (2018), stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Noeary dkk., 2020). Sedangkan menurut Rivai (2010 : 308), stress kerja adalah disebabkan oleh ketidakseimbangan antara sifat kepribadian karyawan dan karakteristik pekerjaannya. Ini terjadi di semua kondisi kerja, dan karakteristik tertentu dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk mengatasi stres (Fatimah, 2020).

b. Variabel Dependen (Y)

1) *Turnover Intention* (Y)

Menurut Robbin (2006), *turnover* adalah pemberhentian karyawan secara tetap dari perusahaan atau dari karyawan itu sendiri (Rukhviyanti & Susanti, 2020). Sedangkan menurut Menurut Tet dan dan Mayer dalam Ridlo (2012), *turnover intention* atau *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi (Mulyadin, 2020).

c. Variabel Mediasi (Z)

1) Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Hasibuan (2010), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Sedangkan menurut Sunyoto (2012), mendefinisikan kepuasan kerja adalah karakteristik individu

seseorang, jadi tergantung pada sistem nilainya, mereka memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Ini karena perbedaan individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya begitu pula sebaliknya (Tirtayasa, 2020).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Beban Kerja (X1)	Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Lukito & Alriani, 2018)	Indikator beban kerja meliputi (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021): <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan fisik 2. Kondisi kesehatan fisik 3. Kondisi mental karyawan 4. Kondisi psikologi karyawan 5. Tuntutan tugas 6. Beban kerja terlalu banyak/sedikit kuantitatif 7. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit
Stress Kerja (X2)	Menurut Handoko (2011), Stress Kerja adalah kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, stress yang besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Prayogi dkk., 2019).	Menurut Mas'ud (2004), indikator dari Stress Kerja adalah sebagai berikut (Mas'ud, 2004) : <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi
Turnover Intention (Y)	Menurut Monica dan Putra (2017), Turnover Intention dapat diartikan sebagai kesadaran dalam diri seorang pegawai untuk keluar dari perusahaannya atau pegawai yang mencari pekerjaan baru di tempat	Menurut Simamora (2004), ada 4 indikator yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> (Sartono dkk., 2018): <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya niat untuk

Variabel	Definisi	Indikator
	lain (Indriani dkk., 2021)	keluar kerja mencari pekerjaan 2. Karyawan membandingkan dengan pekerjaan yang lain 3. Pemikiran untuk keluar
Kepuasan Kerja (Z)	Menurut Hasibuan (2014), Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang yang senang dan mencintai pekerjaannya (Susanto, 2019)	Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu (Nabawi, 2019): <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya yaitu seseorang yang menyenangkan pekerjaannya karena bisa mengerjakannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja yaitu kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan sesuai dengan mutu yang ditetapkan 4. Kedisiplinan yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari srangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban 5. Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan waktu

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti sendiri. Menurut Sugiyono (2014), menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati (Fahrizal dkk., 2022). Oleh karena itu, penggunaan alat penelitian adalah untuk menemukan informasi yang lengkap tentang suatu masalah, fenomena alam atau sosial.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk menghasilkan data yang akurat dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Ratnasari dan Mahmud, 2020). Skala jawaban tersebut terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Semakin banyak jawaban yang sangat setuju maka beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Instrumen kepuasan kerja menggunakan skala *Likert*. Semakin banyak jawaban yang sangat setuju, maka artinya beban kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Skala pengukuran pada penelitian ini yaitu :

Tabel 3.2 Bobot Skala Likert

Pernyataan	Kode	Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3

Pernyataan	Kode	Bobot
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah *Statistical Package for Social Science Software* (SPSS) versi 20.0 for Windows yang digunakan dalam pengembangan model dan pengujian hipotesis.

3.9.1 Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang tujuannya untuk menentukan apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini adalah pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas kuesioner pada penelitian ini menggunakan software *Statistical Package for Social Science Software* (SPSS) versi 20.0. Dengan menggunakan metode *Pearson Corelation*, apabila nilai r hitung $> r$ tabel maka instrument atau pernyataan memiliki korelasi terhadap skor total yaitu nilai signifikan 0.05 dinyatakan valid (Ghozali, 2018).

Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Dengan kriteria pengujiannya yaitu:

- a) H_0 diterima apabila r hitung $> r$ table (alat ukur yang digunakan valid atau sah)
- b) H_0 ditolak apabila r statistik $\leq r$ tabel. (alat ukur yang digunakan tidak valid atau)

sahih).

2) Uji Reliabilitas

Uji *reliability* (reliabilitas) adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Alpha Cronbach* dengan ketentuan jika *Alpha Cronbach* (hitung r) $> 0,60$ berarti instrumen tersebut reliabel (Ghozali, 2018).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam uji regresi terdistribusi dengan normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, melalui software *Statistical Package for Social Science Software* (SPSS) versi 20.0. Apabila hasil uji normalitas menunjukkan nilai $\text{Sig} > 0,05$ maka data terdistribusi normal dan apabila menunjukkan nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan ketentuan jika nilai $\text{tolerance} > 0,1$ dan nilai $\text{VIF} < 10$, maka data tidak mengalami

multikolinearitas (Ghozali, 2018).

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji ini dapat dideteksi dengan uji *Glejser*. Apabila *p value* > 0,05 maka lolos uji heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai *p value* < 0,05 maka tidak lolos uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.9.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linier berganda adalah perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu dengan menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu variabel menjadi satu atau lebih variabel. Analisis linier berganda diuji menggunakan program *Statistical Package for Social Science Software* (SPSS) versi 20.0. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : variabel dependent (*Turnover Intention*)

a : konstanta

$\beta_1 X_1$: beban kerja

$\beta_2 X_2$: stress kerja

e : eror

3.9.4 Uji Ketetapan Model

Uji ketetapan model digunakan untuk melihat kelayakan dalam penelitian, uji model ini ada dua, yakni :

1) Uji F

Uji F digunakan untuk menjelaskan semua variabel independen. Apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model mempengaruhi variabel dependen dalam waktu yang sama. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Ghozali, 2018).

Dimana:

- a) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $\text{sig } F \geq \alpha (0,05)$
 - b) H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $\text{sig } F \leq \alpha (0,05)$
- #### 2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

$$\text{Rumus : } R^2 = 1 - \frac{\sum (Y_1 - Y)x^2}{\sum (Y_1 - Y)^2}$$

Dimana nilai R^2 adalah $0 < R^2 < 1$, artinya :

- a. Bila $R^2 = 1$, maka besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat sebesar 100%, sehingga tidak ada faktor lain yang mempengaruhinya.
- b. Bila $R^2 = 0$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.5 Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas. Untuk menguji bagaimana variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini terdiri dari Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2). Secara parsial mempengaruhi variabel terikat (Y) yaitu *Turnover Intention* dengan signifikan. Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikan 5 persen atau 0,05 (Ghozali, 2018).

Kriteria diterima atau ditolaknya H0 adalah sebagai berikut:

- 1) H0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $\text{sig } t \geq \alpha (0,05)$
- 2) H0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha (0,05)$

3.9.6 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda dimana hubungan sebab akibat antar variabel sebelumnya telah ditentukan secara teoritis dievaluasi dengan analisis regresi. Secara umum, teknik ini sering digunakan untuk variabel intervening dalam mengukur analisis sebab akibat dari suatu variabel independen dan dependen baik secara langsung maupun tidak langsung. Analisis jalur dapat memberikan dan menunjukkan pentingnya hubungan sebab akibat antar variabel. Secara matematika, analisis jalur mengikuti pola model struktural sebagai berikut (Mawarni dan Abdullah, 2013):

a. Sub Struktur I

$$Y = P_{YX1} X1 + P_{YX2} X2 + \rho_Y \epsilon_1$$

b. Sub Struktur II

$$Z = P_{ZX1} X1 + P_{ZX2} X2 + P_{ZY} Z + \rho_Z \epsilon_2$$

Di mana:

Z = Kepuasan Kerja

Y = *Turnover Intention*

X1 = Beban Kerja

X2 = Stress Kerja

P = Koefisien regresi

ϵ_1 = Variabel lainnya yang mempengaruhi Y

ϵ_2 = Variabel lainnya yang mempengaruhi Z

3.9.7 Uji Sobel

Uji sobel merupakan salah satu uji yang digunakan untuk menghitung pengaruh suatu variabel mediasi yang terdistribusi secara normal. Variabel mediasi atau intervening nantinya akan memberikan pengaruh variabel bebas atau dependen dan variabel terikat dan dependen. Besarnya pengaruh langsung dapat ditunjukkan dengan melihat koefisien dari hasil keluaran dan pengolahan data melalui SPSS. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung dapat dihitung dengan mengalikan koefisien (Ghozali, 2018).

Menurut Ghozali (2018) untuk melakukan perhitungan sobel ini maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

Uji Sobel I

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Sab = Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel independen (X1) dengan variabel intervening (Z)

b = Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

Sa = Standar eror koefisien a

Sb = Standar eror koefisien b

Uji Sobel II

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dengan ketentuan sebagai berikut :

Sab = Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel independen (X2) dengan variabel intervening (Z)

b = Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

Sa = Standar eror koefisien a

Sb = Standar eror koefisien b

Tahap selanjutnya adalah untuk menguji pengaruh tidak langsung maka perlu dihitung nilai dari koefisiennya. Hasil dari perhitungan nantinya akan menghasilkan nilai hitung, t hitung ini nanti akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apakah nilai t hitung > t tabel dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh mediasi. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Dunia bisnis saat ini berkembang pesat, sehingga manajemen dituntut untuk mampu bersaing dan mempertahankan bisnisnya. Salah satu cara agar perusahaan dapat bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Tanpa sumber daya manusia yang efektif tidak mungkin suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Delta Dunia Tekstil III.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dimana data ini diperoleh dari jawaban pengisian kuesioner oleh responden melalui penyebaran angket. Responden dari penelitian ini merupakan karyawan/karyawati aktif PT. Delta Dunia Tekstil III yang sudah bekerja sekurang-kurangnya 3 bulan dan berusia minimal 17 tahun. Hasil data yang diperoleh yaitu sebanyak 100 data yang akan diujikan. Alasan menggunakan 100 responden untuk penelitian karena dari pihak hrd perusahaan hanya memperbolehkan untuk mengambil sampel sebanyak 100 responden. Dari hasil data yang telah terkumpul maka akan dilakukan identifikasi dari jawaban responden untuk mengetahui gambaran secara umum dari responden dan hasil penelitian.

4.2 Identitas Responden

Berdasarkan hasil dari data kuesioner yang telah diperoleh dari pengumpulan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan/karyawati PT. Delta Dunia Tekstil III yang telah bekerja sekurang-kurangnya 3 bulan dan berusia minimal 17 tahun. Dalam penelitian ini karakteristik responden yang akan dideskripsikan mencakup jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja, gaji yang diterima dan status pernikahan.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil perolehan data mengenai jenis kelamin responden yang dilakukan melalui survei kuesioner, penelitian ini mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Total	Presentase
1	Laki-laki	48	48%
2	Perempuan	52	52%
Total		100	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 yang telah disajikan dapat diketahui bahwa dari 100 responden, sebanyak 48 responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 48% dan 52 responden berjenis kelamin perempuan dengan presentase 52%. Hasil data responden berdasarkan jenis kelamin tidak berimbang antara laki-laki dan perempuan. Maka dapat dikatakan bahwa hasil data berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil perolehan data mengenai umur responden yang dilakukan melalui survei kuesioner, penelitian ini mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Total	Presentase
1	<25 tahun	19	19%
2	26-35 tahun	36	36%
3	35-45 tahun	40	40%
4	46-55 tahun	4	4%
5	>56 tahun	1	1%
Total		100	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 yang telah disajikan dapat diketahui bahwa dari 100 responden, sebanyak 19 berusia <25 tahun dengan presentase 19%, 36 responden berusia 26-35 tahun dengan presentase 36%, 40 responden berusia 35-45 tahun dengan presentase 40%, 4 responden berusia 46-55 tahun dengan presentase 4%, dan 1 responden berusia >56 tahun dengan presentase 1%. Sehingga hasil data responden berdasarkan umur yang telah terkumpul sebagian besar didominasi oleh responden berusia 35-45 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil perolehan data mengenai pendidikan terakhir responden yang dilakukan melalui survei kuesioner, penelitian ini mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Total	Presentase
1	SD	0	0%
2	SMP	7	7%
3	SMA	78	78%
4	Diploma	9	9%
5	Sarjana	6	6%
Total		100	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 yang telah disajikan dapat diketahui bahwa dari 100 responden sebanyak 7 responden memiliki pendidikan terakhir SD dengan presentase 7%, 78 responden memiliki pendidikan terakhir SMA dengan presentase 78%, 9 responden memiliki pendidikan terakhir Diploma dengan presentase 9%, dan 6 responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana dengan presentase 6%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa yang bekerja di PT. Delta Dunia Tekstil III sebagian besar memiliki pendidikan terakhir SMA.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil perolehan data mengenai lama bekerja responden yang dilakukan melalui survei kuesioner, penelitian ini mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Total	Presentase
1	1-2 tahun	18	18%
2	2-4 tahun	43	43%
3	4-6 tahun	39	39%
Total		100	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 yang telah disajikan dapat diketahui bahwa dari 100 responden sebanyak 18 responden lama bekerja 1-2 tahun dengan presentase 18%, 43 responden lama bekerja 2-4 tahun dengan presentase 43%, dan 39 responden lama bekerja 4-6 tahun dengan presentase 39%. Sehingga pada PT. Delta Dunia Tekstil III dapat diketahui bahwa sebagian besar telah bekerja selama 2-4 tahun.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Yang Diterima

Berdasarkan hasil perolehan data mengenai lama bekerja responden yang dilakukan melalui survei kuesioner, penelitian ini mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5 Frekuensi Responden Berdasarkan Gaji Yang Diterima

No	Gaji Yang Diterima	Total	Presentase
1	<2 juta	29	29%
2	2-4 juta	69	69%
3	4-6 juta	2	2%
4	>6 juta	0	0%
Total		100	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 yang telah disajikan dapat diketahui bahwa dari 100 responden, sebanyak 29 responden memiliki gaji <2 juta dengan presentase 29%, 69 responden memiliki gaji 2-4 juta dengan presentase 69%, dan 2 responden memiliki gaji 4-6 juta dengan presentase 2%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar didominasi responden yang menerima gaji 2-4 juta.

4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan hasil perolehan data mengenai lama bekerja responden yang dilakukan melalui survei kuesioner, penelitian ini mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6 Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Total	Presentase
1	Nikah	37	37%
2	Belum Nikah	63	63%
Total		100	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 yang telah disajikan dapat diketahui bahwa dari 100 responden, sebanyak 37 responden telah menikah dengan presentase 37%, dan 63 responden belum menikah dengan presentase 63%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Delta Dunia Tekstil III didominasi responden yang belum menikah.

4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini dalam melakukan pengujian instrumen yaitu dengan

menggunakan analisis uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil analisis pengujian tersebut dijabarkan berikut ini:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kualitas instrumen (kuesioner) yang digunakan, dan menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen (kuesioner), serta seberapa baik suatu konsep dapat diukur oleh suatu alat ukur. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan “valid” dan apabila nilai r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan “tidak valid”. Uji validitas ini menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara perhitungan korelasi antarnilai yang didapatkan dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Kriteria uji validitas dengan membandingkan r hitung dan r tabel, yang mana item dapat dinyatakan valid atau sah jika nilai r hitung $>$ r tabel dengan nilai signifikansi 0,05. Jumlah responden sebanyak 100, kemudian dapat dicari dengan rumus $df = N-2$, maka diperoleh angka r tabel sebesar 0,1966.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	Pearson Corellation (r hitung)	r tabel	Validitas
Beban Kerja (X1)	X1	0,847	0,1966	Valid
	X2	0,820	0,1966	Valid
	X3	0,896	0,1966	Valid
	X4	0,823	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki kriteria valid dengan 4 pernyataan ketika diolah dan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,1966.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	Pearson Corellation (r hitung)	r tabel	Validitas
Stress Kerja (X2)	X1	0,841	0,1966	Valid
	X2	0,858	0,1966	Valid
	X3	0,856	0,1966	Valid
	X4	0,883	0,1966	Valid
	X5	0,776	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja memiliki kriteria valid dengan 5 pernyataan ketika diolah dan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,1966.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Turnover Intention (Y)

Variabel	Pernyataan	Pearson Corellation (r hitung)	r tabel	Validitas
Turnover Intention (Y)	Y1	0,922	0,1966	Valid
	Y2	0,910	0,1966	Valid
	Y3	0,919	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Turnover Intention memiliki kriteria valid dengan 3 pernyataan ketika diolah dan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,1966.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	Pernyataan	Pearson Corellation (r hitung)	r tabel	Validitas
Kepuasan Kerja (Z)	X1	0,838	0,1966	Valid
	X2	0,817	0,1966	Valid
	X3	0,826	0,1966	Valid
	X4	0,794	0,1966	Valid
	X5	0,848	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki kriteria valid dengan 5 pernyataan ketika diolah dan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,1966.

Nilai pada Pearson Corellation yang lebih besar dari r tabel menunjukkan bahwa suatu pernyataan mampu mengukur variabel yang akan diukur, begitu juga sebaliknya jika nilai Pearson Corellation lebih kecil dari nilai r tabel maka dapat dikatakan bahwa suatu pernyataan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Pada tabel 4.7 dapat diketahui nilai Pearson Corellation atau r

hitung pada variabel Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Turnover Intention (Z), dan Kepuasan Kerja (Y) lebih besar dari nilai t tabel yaitu 0,1966 maka dapat dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel yang diteliti dan dapat digunakan dalam uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Reliabilitas disebut juga sebagai kepercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya. Metode yang digunakan untuk uji reliabilitas ini yaitu menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Ketetapan	Reliabilitas
Beban Kerja	0,867	0,6	Reliabel
Stress Kerja	0,890	0,6	Reliabel
Turnover Intention	0,904	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,881	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach alpha*, dimana ketentuan yang dipakai untuk nilai *cronbach alpha* > 0,6. Jika angka cronbach alpha mendekati angka satu maka semakin tinggi keandalannya. Dari tabel 5.1 diketahui nilai Cronbach's Alpha dari variabel beban kerja (X1), stress kerja (X2), turnover intention (Y), dan kepuasan kerja (Z) lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,6. Maka semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab pernyataan yang

mengukur variabel penelitian pada kuesioner. Maka dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan uji berikutnya.

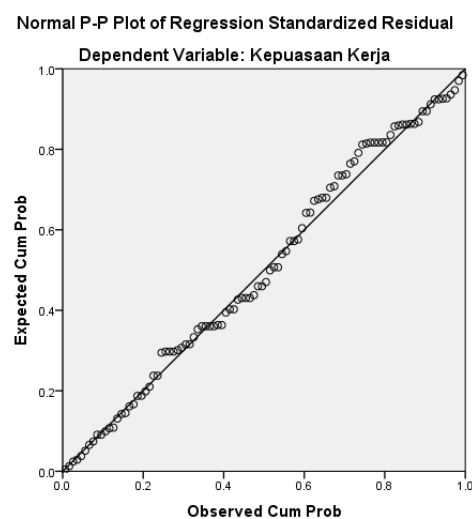
4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi dapat dikatakan layak atau tidak. Analisis uji yang termasuk dalam uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 20.00 For Windows.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi normal atau tidak. Jika terdistribusi normal maka sebaran nilai pada masing-masing variabel terbentuk sebaran normal. Uji normalitas dapat dilihat pada penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1



Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari gambar 4.1 hasil uji normalitas P-Plot menunjukkan adanya penyebaran data yang mengikuti garis normal. Artinya data penelitian untuk model regresi sederhana ini berdistribusi normal.

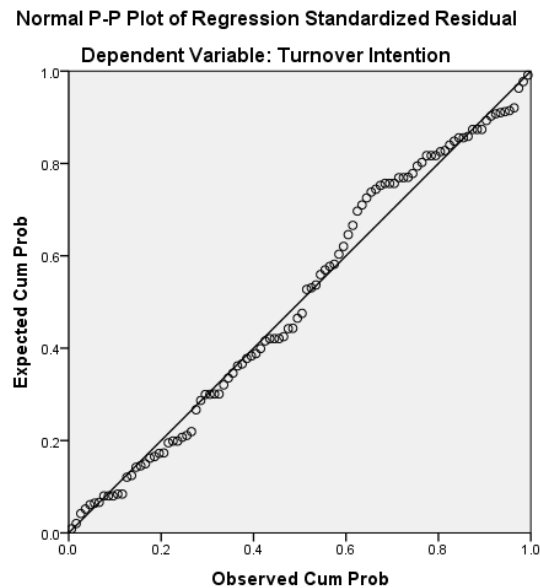
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.83670969
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.043
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.742
Asymp. Sig. (2-tailed)		.640
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) p-value lebih besar dari 0,05 yaitu $0,640 > 0,05$. Pada tabel tersebut digunakan nilai dari Asymp Sig. (2 tailed) untuk dibandingkan dengan nilai ketetapan ($\alpha = 0,05$). Dari nilai Asymp,Sig.(2 Tailed) sebesar 0,640 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian untuk regresi sederhana ini berdistribusi normal. Sehingga data ini dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2



Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari gambar 4.2 hasil uji normalitas P-Plot menunjukkan adanya penyebaran data yang mengikuti garis normal. Artinya data penelitian untuk model regresi sederhana ini berdistribusi normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.27809095
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.054
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.913
Asymp. Sig. (2-tailed)		.375

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) p-value lebih besar dari 0,05 yaitu $0,375 > 0,05$. Pada tabel tersebut digunakan nilai dari Asymp Sig. (2 tailed) untuk dibandingkan dengan nilai ketetapan ($\alpha = 0,05$). Dari nilai Asymp,Sig.(2 Tailed) sebesar 0,375 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian untuk regresi sederhana ini berdistribusi normal. Sehingga data ini dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji bahwa apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan (korelasi) antar variabel bebas (independen). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila suatu model regresi terjadi multikoleniaritas dapat menyebabkan tingginya variabel pada sampel, sehingga nilai standar eror menjadi tinggi. Hal ini akan menyebabkan koefisien pada uji t hitung menjadi rendah atau lebih kecil dari t-tabelnya yang berarti akan tidak adanya hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Sehingga apabila nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,713	1,402	Tidak Terjadi Multikolineritas
Stress Kerja	0,713	1,402	Tidak Terjadi Multikolineritas

Sumber: Data hasil perhitungan (2023)

Dari Tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel beban kerja yaitu 0,713 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel beban kerja yaitu 1,402 yang mana kurang dari 10. Untuk variabel stress kerja, nilai tolerance-nya sebesar 0,713 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,402 lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen penelitian ini memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa model regresi 1 tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,572	1,474	Tidak Terjadi Multikolineritas
Stress Kerja	0,266	3,754	Tidak Terjadi Multikolineritas
Kepuasan Kerja	0,214	4,663	Tidak Terjadi Multikolineritas

Sumber: Data hasil perhitungan (2023)

Dari Tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel beban kerja yaitu 0,572 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel beban kerja yaitu 1,474 yang mana kurang dari 10. Untuk variabel stress kerja, nilai tolerance-nya sebesar 0,266 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,754 lebih kecil dari 10. Dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,214 yang mana lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 4,663 yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian ini memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa model regresi 2 tidak terjadi multikoleniaritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam uji ini terdapat ketentuan bahwa jika hasilnya $\text{sig} > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas dan dapat disimpulkan bahwa model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Beban Kerja	0,172	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Stress Kerja	0,073	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari Tabel 4.16 dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) pada variabel beban kerja sebesar 0,172 menunjukkan bahwa lebih dari 0,05 (Sig. $> 0,05$) dan variabel stress kerja memiliki nilai sig sebesar 0,073 yang mana lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel pada persamaan 1 aman dari heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Beban Kerja	0,418	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Stress Kerja	0,170	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,313	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari Tabel 4.17 dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) pada variabel beban kerja sebesar 0,418 menunjukkan bahwa lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05), variabel stress kerja memiliki nilai sig sebesar 0,170 yang mana lebih besar dari 0,05 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,313 menunjukkan bahwa lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel pada persamaan 2 aman dari heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dapat dilakukan pengujian berikutnya.

4.3.3 Uji Ketetapan Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati satu, maka menunjukkan terdapat pengaruh variabel

independen (X) yang besar terhadap variabel dependen (Y). Begitu juga sebaliknya, jika nilai koefisien determinasinya kecil, maka menunjukkan adanya pengaruh variabel independen (X) yang kecil terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.781	1.85555
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja				

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari Tabel 4.18 dapat diketahui pada tabel Model Summary nilai Adjusted R Square sebesar 0,781 atau 78,1% dan sisanya sebesar 0,219 atau 21,9%. Artinya variabel independen yaitu beban kerja dan stress kerja dapat memberikan sumbangan pengaruh sebesar 78,1% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.754	1.29791
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja				

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari Tabel 4.19 dapat diketahui pada tabel *Model Summary* nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,754 atau 75,4% dan sisanya sebesar 0,246 atau 24,6%. Artinya

variabel independen yaitu beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja dapat memberikan sumbangan pengaruh sebesar 75,4% terhadap variabel turnover intention, sedangkan sisanya 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penjelas secara bersama-sama berarti secara statistic dalam mempengaruhi variabel dependen. Pengujian F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Apabila nilai f hitung lebih besar dari f tabel maka terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan nilai signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 jika probablilitasnya $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen dengan variabel dependen dan begitupun sebaliknya. Berikut adalah tabel hasil uji silmultan (Uji F) :

Tabel 4.20 Hasil Uji F Persamaan 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1223.463	2	611.732	177.671	.000 ^b
	Residual	333.977	97	3.443		
	Total	1557.440	99			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja						

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 177,671 dan

nilai signifikansi 0,000. Nilai f hitung lebih besar dari f tabel sebesar 3,090187 yang diperoleh dari perhitungan excel dengan rumus $=\text{finv}(\alpha,df1,df2)$. Dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak. Terdapat pengaruh signifikan pada variabel beban kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan. Model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja. Dengan kata lain secara bersama-sama atau simultan beban kerja dan stress kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja PT. Delta Dunia Tekstil III.

Tabel 4.21 Hasil Uji F Persamaan 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	515.282	3	171.761	101.961	.000 ^b
	Residual	161.718	96	1.685		
	Total	677.000	99			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja						

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 101,961 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai f hitung lebih besar dari f tabel sebesar 2,699393 yang diperoleh dari perhitungan excel dengan rumus $=\text{finv}(\alpha,df1,df2)$. Dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak. Terdapat pengaruh signifikan beban kerja dan stress kerja pada variabel terhadap turnover intention secara simultan. Model regresi 2 tersebut dapat dipakai untuk memprediksi turnover intention. Dengan kata lain secara bersama-sama atau simultan beban kerja dan

stress kerja secara signifikan memengaruhi turnover intention PT. Delta Dunia Tekstil III.

4.3.4 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan antara beban kerja dan stress kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan Software SPSS diperoleh hasil seperti di bawah ini :

Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Linier Berganda I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.571	1.465		-1.073	.286
	Beban Kerja	.491	.100	.272	4.889	.000
	Stress Kerja	.662	.052	.710	12.759	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel Coefficients di atas, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Z = - 1,571 + 0,491X_1 + 0,662X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear persamaan 1 di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

Nilai konstans adalah sebesar $-1,571$ berarti apabila nilai variabel independen (beban kerja dan stress kerja) sama dengan 0 maka nilai dari kepuasan kerja adalah sebesar $-1,571$. Sedangkan nilai koefisien stress kerja sebesar $0,662$, berarti jika variabel stress kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar $0,662$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja yang ada di PT. Delta Dunia Tekstil III berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja, sehingga apabila stress kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka di dalam perusahaan. Dilihat dari nilai beta ini dapat diketahui bahwa variabel stress kerja memiliki kontribusi lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lain yang diuji.

Nilai koefisien beban kerja sebesar $0,491$ yang berarti jika variabel beban kerja meningkat 1 satuan atau 1% maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar $0,491$ atau $49,1\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang ada di PT. Delta Dunia Tekstil III berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan semakin tinggi maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka di dalam perusahaan.

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stress kerja memiliki kontribusi pengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Yang mana apabila beban kerja dan stress kerja meningkat maka akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Dunia Tekstil III.

Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.326	1.031		1.287	.201
	Beban Kerja	-.054	.078	-.045	-.687	.494
	Stress Kerja	.108	.059	.177	1.827	.071
	Kepuasan Kerja	.491	.071	.745	6.917	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel Coefficients di atas, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

$$Y = 1,326 + -0,054X_1 + 0,108X_2 + 0,491Z$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear persamaan 2 di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

Nilai constants adalah sebesar 1,326 berarti apabila nilai variabel independen (beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja) sama dengan 0 maka nilai dari turnover intention adalah sebesar 1,326. Sedangkan nilai koefisien beban kerja sebesar -0,054 berarti jika variabel beban kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan variabel *turnover intention* sebesar -0,054 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang ada di PT. Delta Dunia Tekstil III berkontribusi secara negatif terhadap *turnover intention*, sehingga apabila beban kerja yang dirasakan

karyawan semakin tinggi maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka di dalam perusahaan.

Nilai koefisien stress kerja sebesar 0,108 yang berarti jika variabel stress kerja meningkat 1 satuan atau 1% maka akan meningkatkan variabel *turnover intention* sebesar 0,108 atau 10,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja berkontribusi secara negatif terhadap *turnover intention* yang ada di PT. Delta Dunia Tekstil III. Sehingga semakin rendah tingkat stress kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Nilai kepuasan kerja sebesar 0,491 yang berarti jika variabel kepuasan kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan variabel *turnover intention* sebesar 0,491 atau 49,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan yang ada di PT. Delta Dunia Tekstil III.

4.3.5 Uji Signifikansi (Uji T)

Menurut (Ghozali, 2018) Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel secara individual terhadap sebuah variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dan melihat nilai probabilitasnya, jika t hitung > dari t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 berarti terdapat pengaruh variabel independen ke variabel dependen secara individual. Berikut tabel hasil uji signifikansi T yang diolah dengan SPSS :

Tabel 4.24 Hasil Uji T Persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.571	1.465		-1.073	.286
	Beban Kerja	.491	.100	.272	4.889	.000
	Stress Kerja	.662	.052	.710	12.759	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.24 diketahui nilai signifikansi dari kedua variabel independen (beban kerja dan stress kerja) terhadap variabel variabel dependen (kepuasan kerja) adalah kurang dari 0,05.

Nilai probabilitas beban kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar 4,889 $> 1,98498$ (t tabel). Nilai t tabel dapat diperoleh dengan perhitungan excel yaitu $=TINV(\alpha; \text{derajat kebebasan})$ dimana α adalah probabilitas sedangkan derajat kebebasan diperoleh dengan perhitungan $N-k$. N yaitu jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dengan tingkat signifikansi 0,05. Kemudian angka ini dibandingkan dengan t hitung. Hipotesis 1 (H1) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang ada di PT. Delta Dunia Tekstil III.

Nilai probabilitas stress kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar 12,759 $> 1,98498$ (t tabel). Hipotesis 2 (H2) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), berarti semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan membuat kepuasan kerja menjadi menurun.

Tabel 4.25 Hasil Uji T Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.326	1.031		1.287	.201
	Beban Kerja	-.054	.078	-.045	-.687	.494
	Stress Kerja	.108	.059	.177	1.827	.071
	Kepuasan Kerja	.491	.071	.745	6.917	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.25 diketahui nilai signifikansi dari ketiga variabel independen (beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (turnover intention) yang nilai signifikannya $< 0,05$ hanya variabel kepuasan kerja.

Nilai probabilitas beban kerja adalah $0,494 > 0,05$ dan t hitung sebesar $-0,687 < 1,98498$ (t tabel). Nilai t tabel dapat diperoleh dengan perhitungan excel yaitu $=TINV(\alpha; \text{derajat kebebasan})$ dimana α adalah probabilitas sedangkan derajat kebebasan diperoleh dengan perhitungan $N-k$. N yaitu jumlah sampel dan k adalah

jumlah variabel. Dengan tingkat signifikansi 0,05. Kemudian angka ini dibandingkan dengan t hitung. Hipotesis 3 (H3) ditolak. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y).

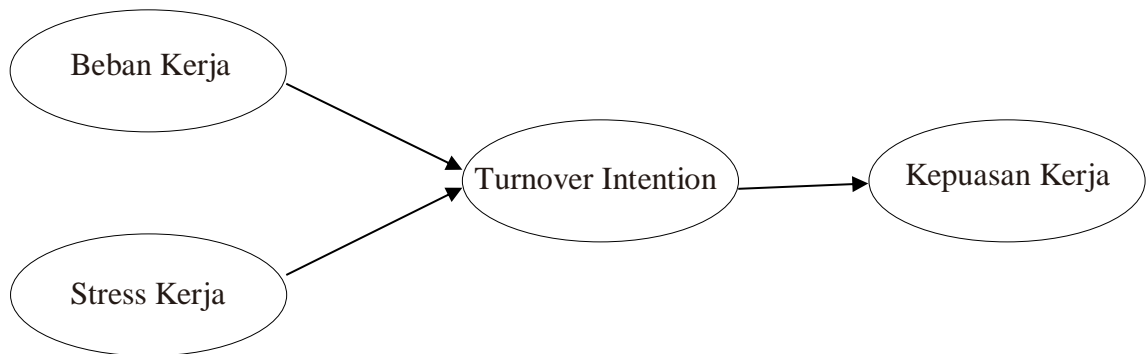
Nilai probabilitas stress kerja adalah $0,071 > 0,05$ dan t hitung sebesar $1,827 < 1,98498$ (t tabel). Hipotesis 4 (H4) ditolak. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y).

Nilai probabilitas kepuasan kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $6,917 > 1,98498$ (t tabel). Hipotesis 5 (H5) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

4.3.6 Uji Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk memperkirakan hubungan kualitas antar variabel yang sudah ditentukan, yaitu beban kerja dan stress kerja sebagai variabel independen dengan *turnover intention* sebagai variabel dependen atau untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh mediasi.

Analisis jalur dilakukan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Yudiatmaja, 2017). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung terkait variabel bebas terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2016).

Gambar 4.3 Struktur Analisis Jalur

Dalam penelitian ini terdapat 2 persamaan untuk menyelesaikan perhitungan analisis jalur, yaitu:

Tabel 4.26 Hasil Uji Jalur Persamaan 1

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.571	1.465		-1.073	.286	
	Beban Kerja	.491	.100	.272	4.889	.000	.713 1.402
	Stress Kerja	.662	.052	.710	12.759	.000	.713 1.402

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = -1,571 + 0,491 X_1 + 0,662 X_2$$

Dilihat dari nilai signifikansi beban kerja sebesar $0,000 < 0,05$ Begitu juga dengan variabel stress kerja yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stress kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai e_1 pada persamaan regresi 1 dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$e_1 = \sqrt{1 - R \text{ square}} = \sqrt{1 - 0,786} = 0,214. \text{ Kemudian angka } 0,214 \text{ dimasukkan}$$

ke dalam model persamaan regresi 1 sehingga menjadi $Z = -1,571 + 0,491 X_1 +$

$0,662 X_2 + 0,214$. Berarti apabila variabel beban kerja meningkat 1 satuan maka

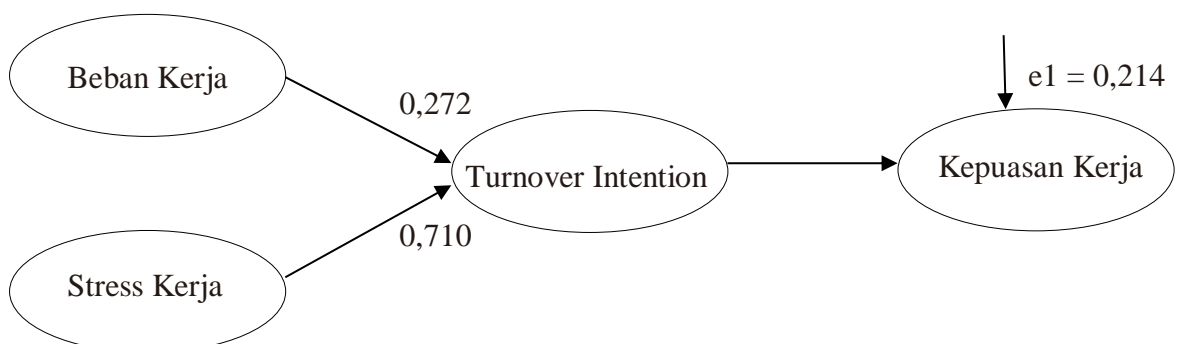
kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,491 dengan *error* 0,214. Untuk variabel

stress kerja, jika mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan

kepuasan kerja sebesar 0,662 dengan *error* 0,214. Diperoleh diagram jalur struktur

1 sebagai berikut :

Gambar 4.4 Diagram Jalur Struktur 1



Berikut adalah tabel hasil uji jalur persamaan regresi 2 yaitu pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja di PT. Delta Dunia Tekstil III.

Tabel 4.27 Hasil Uji Jalur Persamaan 2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.326	1.031		1.287	.201		
	Beban Kerja	-.054	.078	-.045	-.687	.494	.572	1.747
	Stress Kerja	.108	.059	.177	1.827	.071	.266	3.754
	Kepuasan Kerja	.491	.071	.745	6.917	.000	.214	4.663

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari Tabel 4.27 di atas dapat ditulis persamaan regresinya yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_4 Z + e_2$$

$$Y = 1,32 + -0,054X_1 + 0,108X_2 + 0,491Z$$

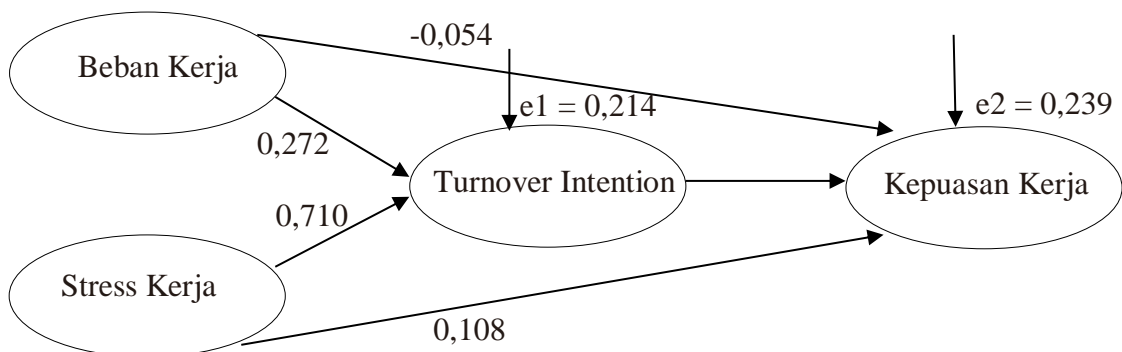
Dilihat dari nilai signifikansi beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$) hanya variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Nilai e_2 pada persamaan regresi 2 dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$e_2 = \sqrt{1 - R \text{ square}} = \sqrt{1 - 0,761} = 0,239$. Kemudian angka 0, 239 dimasukkan ke dalam model persamaan regresi 2 sehingga menjadi $Y = 1,326 + -0,054X_1 + 0,108X_2 + 0,491Z + 0,239$. Berarti apabila variabel beban kerja meningkat 1 satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar -0,054 dengan *error* 0, 239.

Untuk variabel beban kerja, jika mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka *turnover intention* akan meningkatkan sebesar 0,146 dengan error 0,359166. Dan apabila variabel beban kerja meningkat 1 satuan, maka *turnover intention* akan meningkat pula sebesar -0,054 dengan error sebesar 0,239. Diperoleh diagram jalur struktur 2 sebagai berikut :

Gambar 4.5 Diagram Jalur Persamaan 1



Tabel 4.28 Ringkasan Hasil Uji Jalur

Variabel	Terhadap Z	Terhadap Y (Langsung)	Tidak Langsung	Pengaruh Total
X1	0,272	-0,045	-0,001224	-0,05724
X2	0,710	0,177	0,12567	0,302267
Z	-	0,745	-	-
e1	0,214			
e2	0,239			

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui :

- 1) Pengaruh langsung variabel beban kerja dan stress kerja terhadap kepercayaan pelanggan masing-masing sebesar 0,272 dan 0,710. Sedangkan pengaruh langsung variabel *turnover intention* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,745.
- 2) Pengaruh langsung variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,045 dan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui *turnover intention* adalah -0,001224. Sehingga diperoleh pengaruh total kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan yaitu -0,05724.
- 3) Pengaruh langsung variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,177 dan pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kepuasan kerja melalui *turnover intention* adalah 0,12567. Sehingga diperoleh pengaruh total beban kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 0,302267.

4.3.7 Uji Sobel

Untuk menguji hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji sobel. Uji sobel dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel X dan Y melewati variabel Z. Uji sobel dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Dasar Pengambilan keputusan yaitu nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terjadi pengaruh mediasi. Berikut terdapat mediasi yang akan diuji :

Pengaruh beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Diketahui : $a_1 = 0,491$; $sa_1 = 0,100$; $b = 0,491$; $sb = 0,071$

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,492^2 \cdot 0,100^2 + 0,491^2 \cdot 0,071^2 + 0,100^2 \cdot 0,071^2}$$

$$Sab = 0,241801 \cdot 0,01 + 0,01 + 0,241081 \cdot 0,005041 + 0,01 \cdot 0,005041$$

$$Sab = 0,00241081 + 0,00121528 + 0,00005041$$

$$Sab = \sqrt{0,0036765}$$

$$Sab = 0,060634$$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,491 \cdot 0,491}{0,060634}$$

$$t = 3,97600356$$

Dari nilai t hitung pada uji sobel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,97600356 yang mana lebih besar dari t tabel sebesar 1,984984 sehingga hipotesis diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara variabel beban kerja (X1) dan *turnover intention* (Y).

Pengaruh stress kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) melalui mediasi kepuasan kerja (Z).

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,491^2 \cdot 0,052^2 + 0,662^2 \cdot 0,071^2 + 0,052^2 \cdot 0,071^2}$$

$$Sab = 0,241081 \cdot 0,002704 + 0,438244 \cdot 0,005041 + 0,024704 \cdot 0,005041$$

$$Sab = 0,0006518 + 0,0022091 + 0,0000136$$

$$Sab = 0,0028745$$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,662.0,491}{0,0028745}$$

$$t = \frac{0,325042}{0,0028745}$$

$$t = 113,077$$

Dari nilai t hitung pada uji sobel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 113,077 yang mana lebih besar dari t tabel sebesar 1,984984 sehingga hipotesis diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara variabel stress kerja (X2) dan *turnover intention* (Y).

4.3.8 Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian dan perhitungan tentang pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja di PT. Delta Dunia Tekstil III.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Diketahui hasil dari beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -687 dengan nilai signifikansi sebesar 0,494. Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $-687 < 1,98498$ dan nilai signifikansi $0,494 > 0,05$. Hal ini menunjukkan H1 ditolak, bahwa adanya pengaruh yang negatif antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Artinya tinggi atau rendahnya beban kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. Delta Dunia Tekstil III. Berdasarkan hasil wawancara

yang sudah dilakukan, setiap hari karyawan mendapatkan target yang harus dikerjakan. Dengan target tersebut, karyawan menjadi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Jadi, beban kerja yang tinggi tidak mempengaruhi karyawan pada PT. Delta Dunia Tekstil III untuk keluar dari perusahaan dengan mudah. Karena karyawan merasa tanggung jawab tersebut sudah menjadi konsekuensi yang harus diterima saat melaksanakan pekerjaan.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*

Diketahui hasil dari variabel stress kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,827 dengan nilai signifikansi sebesar 0,071. Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $1,827 < 1,98498$ dan nilai signifikansi $0,071 > 0,05$. Hal ini menunjukkan H2 ditolak, bahwa adanya pengaruh negatif antara stress kerja terhadap *turnover intention*. Artinya tinggi rendahnya stress kerja tidak mempengaruhi niat keluar karyawan (*turnover intention*) pada PT. Delta Dunia Tekstil III. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan, setiap hari karyawan mendapatkan target pekerjaan yang harus dipenuhi dan diselesaikan dalam waktu cepat. Terdapat karyawan yang menyatakan bahwa harus mengerjakan semua pekerjaan yang berat atau ringan dengan penuh tanggung jawab karena hal itu sudah menjadi konsekuensi yang akan dialami oleh setiap karyawan yang bekerja. Jadi, karyawan tidak ada niat untuk keluar dari perusahaan dengan mudah karena sudah mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan di dalam perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Diketahui hasil dari kepuasan kerja (Z) memiliki nilai t hitung sebesar 6,917 dengan hasil signifikansi sebesar 0,000. Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $6,917 > 1,98498$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_3 diterima, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin meningkatnya kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan akan berpengaruh terhadap menurunnya tingkat *turnover intention*. Kepuasan kerja bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti memiliki rekan kerja yang baik, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, gaji yang cukup. Hal tersebut dapat membuat seseorang untuk tidak meninggalkan pekerjaannya dengan cepat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khuril Miftahur, Siti, dan Daris (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui hasil dari variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai nilai t hitung sebesar 4,889 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $4,889 > 1,98498$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_4 diterima, bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin bertambah beban kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Delta Dunia Tekstil III dikarenakan beban kerja atau target kerja dari karyawan merupakan hal yang biasa sehingga semakin tinggi maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja selain hal ini dipengaruhi pula oleh perhatian atasan kepada karyawan beban kerja yang diberikan kepada karyawan oleh atasan akan diterima

oleh karyawan secara penuh tanggung jawab. Namun hal inipun harus dilihat apakah beban kerja ini menjadi kepuasan kerja naik atau menurun. Dalam penelitian ini beban kerja naik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja, dimana beban kerja (target) yang diberikan kepada karyawannya merupakan hal yang wajar atau karyawan sudah terbiasa. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clara Novel, Nony Kezia Marchyta (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil bahwa teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *theory planned of behavior* (TPB). Dilihat dari faktor yang mempengaruhi *theory planned of behavior* yaitu *perceived behavioral* (perilaku persepsian) dimana seseorang yang mempunyai sikap dan norma subjektif yang mendukung dalam melakukan perbuatan tertentu akan sangat bergantung pada dukungan control perilaku persepsi yang ia miliki. Karena karyawan sudah menyadari beban kerja atau target kerja dari atasan merupakan hal yang biasa sehingga semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Karyawan merasa percaya dengan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan tersebut adalah tanggung jawabnya.

5. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui hasil dari stress kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 12,759 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $12,759 > 1,98498$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H5 diterima, bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan

kerja. Artinya dengan stres, seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumber daya-sumber daya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja. Dengan semakin tinggi tingkat stres kerja maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Begitu pula semakin menurun stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Para atasan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan lebih memperhatikan konflik peran dan lingkungan kerja. Dan lingkungan organisasi harus mampu mendukung pekerjaan baik itu sesama pekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christyandita, Bambang, dan Endang (2021) yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis stress kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil bahwa teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *theory planned of behavior* (TPB). Dilihat dari faktor yang mempengaruhi *theory planned of behavior* yaitu *subjective norm* (norma subjektif). Dimana suatu individu cenderung memiliki pemahaman bahwa pengaruh dari orang-orang di sekitarnya untuk melakukan sesuatu atau ia meyakini bahwa lingkungan dan orang-orang disekitarnya mendukung terhadap apa yang ia lakukan. Seperti hasil wawancara yang sudah dilakukan, terdapat karyawan yang menyatakan bahwa ia mendapatkan dukungan oleh rekan-rekan kerjanya jika pekerjaan yang berat sekalipun terasa ringan jika dikerjakan bersama-sama dan selalu berfikiran positif. Pekerjaan sudah menjadi tanggung jawab bersama sesuai jobdesk yang sudah ditetapkan, jadi para karyawan meyakini jika pekerjaan yang berat adalah konsekuensi yang harus dipertanggung jawabkan dalam suatu pekerjaan.

6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja

Diketahui hasil perhitungan Sobel dari beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,97600356. Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $3,97600356 > 1,98498$. Hal ini mendukung H6 bahwa terdapat pengaruh mediasi antara beban kerja dengan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Artinya beban kerja saja belum dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* sehingga diperlukannya terjadinya seorang karyawan tidak puas akan pekerjaannya untuk keluar dari perusahaan. Beban kerja berkaitan dengan kondisi pekerjaan pada karyawan PT. Delta Dunia Tekstil III, menggambarkan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh para karyawan mengenai apa yang mereka hadapi saat bekerja. Tuntutan pekerjaan dimana harus mencapai target di setiap harinya terlihat dari indicator target yang harus dicapai dalam pekerjaan. Karyawan juga merasakan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa peranan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Delta Dunia Tekstil III. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yo dan Surya (2015) yang menunjukkan beban kerja berhubungan dengan kepuasan kerja.

7. Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja

Diketahui hasil perhitungan Sobel dari stress kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 113,077. Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $113,077 > 1,98498$. Hal ini mendukung H7 bahwa terdapat pengaruh mediasi antara stress kerja dengan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Artinya jika karyawan mengalami stres yang tinggi di dalam organisasi maka kepuasannya akan

menurun. Dalam hasil penelitian menjelaskan jika organisasi menanggulangi stres kerja dengan baik maka akan menaikkan kepuasan secara signifikan dan dari kepuasan itu akan mengurangi nilai *turnover intention* dari karyawan. Hubungan mediasi dapat ditunjukkan dengan adanya fenomena yang terjadi di PT. Delta Dunia Tekstil III yaitu rata-rata karyawan merasakan kepuasan kerja cukup yaitu merasa nyaman dengan pekerjaannya, gaji yang cukup, supervisor dan rekan kerja. Hal inilah yang membuat karyawan semangat dalam bekerja sangat sulit untuk keluar untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Rasa nyaman dan semangat untuk bekerja inilah yang menunjukkan kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan adanya rasa puas akan pekerjaannya, karyawan akan bersemangat dan senang dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan dan hal ini akan mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) dan meningkatkan kinerja karyawan serta mengurangi tingkat stres karyawan Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Dwiningtyas (2015) semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Khikmawati (2015) dan Agus dkk (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Delta Dunia Tekstil III dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Delta Dunia Tekstil III. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel beban kerja (X1) diketahui nilai t hitung $-687 < 1,98498$ dan nilai signifikansi $0,494 > 0,05$.
2. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Delta Dunia Tekstil III. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel stress kerja (X2) diketahui nilai t hitung $1,827 < 1,98498$ dan nilai signifikansi $0,071 > 0,05$.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Delta Dunia Tekstil III. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel kepuasan kerja (Z) diketahui nilai t hitung $6,917 > 1,98498$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Delta Dunia Tekstil III. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel beban kerja (X1) diketahui nilai t hitung $4,889 > 1,98498$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

5. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Delta Dunia Tekstil III. Hal ini berdasarkan uji hipotesis (uji t) bahwa variabel stress kerja (X2) diketahui nilai t hitung $12,759 > 1,98498$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
6. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Delta Dunia Tekstil III. Hal ini berdasarkan uji sobel bahwa variabel beban kerja (X1) diketahui nilai t hitung $3,97600356 > 1,98498$.
7. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Delta Dunia Tekstil III. Hal ini berdasarkan uji sobel bahwa variabel stress kerja (X2) diketahui nilai t hitung $113,077 > 1,98498$.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah disusun dan dilaksanakan dengan baik dan sungguh-sungguh namun penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini. Diantaranya :

1. Sampel dalam penelitian ini masih sederhana yaitu 100 responden sebagai data yang diolah sehingga belum maksimal.
2. Penelitian ini masih sederhana, masih pada jawaban setuju atau tidak setuju sehingga belum dapat melihat hal lain yang mendukung jawaban dari pertanyaan penelitian.

3. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada beban kerja dan stress kerja sehingga masih terdapat beberapa variabel lain yang kemungkinan menjadi faktor yang memengaruhi *turnover intention* yang belum diteliti.

5.3 Saran-saran

Dari pembahasan dan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Dengan adanya indikator beban kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan, diharapkan perusahaan mampu mempertahankan keadaan lingkungan kerja serta fasilitas yang ada didalam perusahaan dengan baik. Agar para karyawan merasa aman dan nyaman saat melakukan pekerjaan atau aktivitas yang lain.
2. Dengan adanya indikator beban kerja dan *turnover* yang tidak signifikan, diharapkan agar perusahaan selalu memperhatikan para karyawannya saat bekerja atau mengalami kendala selama proses bekerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa memperluas wilayah dan populasinya. Selain itu objek dan variabel juga dapat diperbarui. Sehingga menjadi penelitian yang terbaharukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (t.t.). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENGHARGAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERPUTARAN KARYAWAN PADA PERBANKAN SYARIAH Di KOTA BATAM. 2015, 14(1), 35–50.
- Agustine, T. D., & Nawangsari, L. C. (2020). *The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi*. 5(7).
- Ajzen, A. (1991). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESSES. 50(2), 179–211.
- Andi Arsi, H. (2021). *LANGKAH-LANGKAH UJI VALIDITAS REALIBILITAS INSTRUMEN DENGAN MENGGUNAKAN SPSS*. OSF Preprints, <https://osf.io/m3qxs>. 1–8.
- Anggraini, A. D., Irawati, S., & Arifiani, R. S. (2022). *The Effect of Workload on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction on Employees of PT PLN (Persero) Malang*. 2(3), 218–226.
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). *An Evaluation of the Effects of Work Stress, WorkLoad and Work Environment on Employee's Turnover: The Role of Job Satisfaction*. 64.
- Augusta, L., & Sutanto, E. M. (t.t.). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HARAGON SURABAYA. 1(3).
- Cahyono, D. D., Andini, R., & Raharjo, K. (t.t.). PENGARUH KOMITE AUDIT, KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, DEWAN KOMISARIS, UKURAN PERUSAHAAN (SIZE), LEVERAGE (DER) DAN PROFITABILITAS (ROA) TERHADAP TINDAKAN PENGHINDARAN PAJAK (TAX AVOIDANCE) PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG LISTING BEI PERIODE TAHUN2011 – 2013. 2(2).
- Diana, R. (2015). *SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA*. 15,

89–103.

- Diana, Y. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOUSEKEEPING DEPARTEMEN PADA HOTEL BINTAN LAGOON RESORT*. 11(2), 193–206.
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. IBUNDA DI KOTA MAKASSAR*. 1. <https://ojs.unm.ac.id/manajemen>
- Fahrizal, M., Nurhayati, & Huda, N. (2022). *Pengaruh DER dan EPS Terhadap Harga Saham pada PT. Ultrajaya Milk, Tbk*. 3(8). <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla/issue/>
- Firdaus, A. (2017). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di KotaJambi)*. 1(1), 1–10.
- Firmawati, Yusrizal, & Usman, N. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU*. 5(3), 167–171.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM*. 8(1), 23–38.
- Fortuna, Y. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta*. 18(3), 366–377.
- Frempong, L. N., Agbenyo, W., & Darko, P. A. (2018). *The Impact of Job Satisfaction on Employees' Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana*. 10(12).
- Hartono, W., & Kusuma, M. (t.t.). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT.SEMBILAN PILAR UTAMA)*. 8(2), 205–214.
- Hasibuan, F. U. (2019). *Analisis Pengaruh Pembiayaan Murabahah, Mudharabah,*

- dan Musyarakah Terhadap Return On Asset Studi Kasus Pada PT Bank Muamalah Indonesia TBK. Periode 2015-2018. 6(1), 19–36.*
- Herzberg, F. (t.t.). *The Motivation To Work.*
- Indriani, D., Wahono, B., & Primanto, A. B. (2021). *Pengaruh Gaji dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis dan Perawat pada Klinik Rumah Lukadi Kabupaten Sidoarjo. 10(3).*
- Indriati, I. H. (2021). *Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. 23(3), 491–501.*
- Janna, N. M. (2020). *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS. Artikel: Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad(DDI) Kota Makassar, 18210047. 1–13.*
- Khoiruman. (2020). *Pengaruh Green Product, Green Price, dan Green Advertising Terhadap Keputusan Pembelian Produk Essential Oil Di Rumah Atsiri Indonesia. Journal Of Business And Management. 7(1), 46–54.*
- Lestari, A. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2013). *PENGARUH PENGHARGAANDAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. 4(1), 28–33.*
- Lolang, E. (2015). *HIPOTESIS NOL DAN HIPOTESIS ALTERNATIF. JURNAL KIP, 3(3).*
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUSI NUSANTARA SEMARANG. 45, 24–36.*
- Mahyuddin, T., & Setiadi, A. (2020). *Analisis Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit di PTPN 1 Kebun Lama Langsa. 4(1).*
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. 22(1), 18–26.*
- Mawarni, D., & Abdullah, S. (t.t.). *PENGARUH PENDAPATAN ASLI DAERAH DANDANA ALOKASI UMUM TERHADAP BELANJA MODAL SERTA*

- DAMPAKNYA TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DAERAH (STUDI PADA KABUPATEN DAN KOTA DI ACEH)*. 2(2), 80–90.
- Mulyadin, S. (2020). *Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima*. 1(3), 233–240.
- Muslim, M. (t.t.). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SUNGGONG LOGISTICS JAKARTA*. 2021, 24(3), 426–436.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasib, & Martin. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 1(1), 423–428.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN SWALAYAN VALENTINE DI KAIRATU*. 9(2).
- Noviyanti, I. (2019). *PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA CV USAHA MANDIRI JAKARTA SELATAN. JIMF (JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA)*. 1(1).
- Parwita, G. B. S., Suryani, N. N., & Adriani, N. K. A. (t.t.). *KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION*. 2019, 17(2), 87–96.
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). *WORK OVERLOAD AND TURNOVER INTENTION OF JUNIOR AUDITORS IN GREATER JAKARTA, INDONESIA*. 9(2), 108–124.
- Priyana, I., Syifa, D. N., & Rusnendar, E. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. PUDAK SCIENTIFIC*. 3(1), 55–68.
- Priyandi, R., Ginting, P., & Absah, Y. (2020). *The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil*

*Country thro.*7(1), 372–383.

- Putri, D. Y., & Nuryati. (2020). *PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA DI KECAMATAN EROMOKO KABUPATEN WONOGIRI.* 7(2), 177–187.
- Rachmat, U. M. (2019). *PENGARUH PERHATIAN ORANG TUA TERHADAP MINAT BELAJAR TERHADAP SISWA KELAS IV DI SEKOLAH DASAR (Penelitian Deskriptif Kuantitatif dilakukan di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat). Skripsi(S1) thesis, FKIP UNPAS.*
- Rachmawati, D. W. (2018). *MANAJEMEN PENGELOLAAN KINERJA KEUANGANKOPERASI SEKOLAH SMK SWAKARYA PALEMBANG.* 5(2).
- Rahman, S. A. (2013). *EFEKTIVITAS ORGANISASI KECAMATAN SEBAGAI SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (Studi di Kecamatan Pulau Laut Utara Kabupaten Kotabaru).* 2(1).
- Rahmaniah, K. A., Riyanto, A., & Asnawi, Y. H. (2020). *EMPLOYEE ATTITUDE BEFORE AND AFTER WORK RELATIONSHIP POLICY.* 15(2).
- Ratnaningsih, D. S. (2021). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION.* 9(3), 1267–1279.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan.* 2(2), 66– 80.
- Raza, S., Hussain, M. S., Azeem, M., Ansari, N. ul ain, & Aziz, K. (t.t.). *Workload, work stress, role conflict, and workplace deviant behaviour in banks: An empirical analysis.* 2017, 6(4).
- Rijasawitri, D. P. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION.* 9(2), 466–486.
- Rizky, K. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA PT. FIF GROUP CABANG BATU).*

10(1), 110–118.

- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rukhviyanti, N., & Susanti, S. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan*. 12(1), 13–24.
- Rumondor, R. D. (2021). *PENGARUH KENAIKAN UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MANADO*. 9(2).
- Safitri, R. A., & Gunaningrat, R. (2022). *PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT LIEBRA PERMANA*. 2(1).
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). *EFFECT OF JOB SATISFACTION, EMPLOYEE LOYALTY AND EMPLOYEE COMMITMENT ON LEADERSHIPSTYLE (HUMAN RESOURCE LITERATURE STUDY)*. 3(4), 762–773.
- Sari, N. P., & Erisna, N. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH (TURNOVER INTENTION) KARYAWAN PT. PERSADA LAMPUNG RAYA PADA MASA PANDEMI COVID-19*. 1(9), 1763–1771.
- Sartono, M., Yulianue, & Budi, L. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION*. 4(4).
- Sekaran, U. (2019). *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS*.
- Setyawati, T., & Setyawati, W. (2021). *PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN)*. IX(2), 135–144.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*. ALFABETA.

- Suryanto, D. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening*. 1(2).
- Susanto, N. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA*. 7(1).
- Sutikno, M. (t.t.). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 2020.
- Tirtayasa, S. F. H. S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Turagan, O., Kojo, C., & Mintardjo, C. (2017). *PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA*. 5(2), 3007–3017.
- Wulansari, C., Subroto, B., & Mardiaty, E. (2021). *The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor's Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable*. 6(2), 293–316.
- Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. Lisa, & Shieh, C. J. (2014). *Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study*. 8(3), 229–237.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (t.t.). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS*. 2017, 6(10). *E-Jurnal Manajemen Unud*
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT ISS INDONESIA)*. 6(2), 104–121.
- Yunus, K. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Wan Qian*. 1(129–138).

LAMPIRAN 1 SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-2848/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/10/2022 Sukoharjo, 17 Oktober 2022
Lamp. :
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
PT. Delta Dunia Tekstil I
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **APRILIA FITRI WIDYAWATI**
NIM : 195211210
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi
Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
Kelembagaan


Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag
NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan PT. Delta Dunia Tekstil III

Di tempat,

Dengan Hormat,

Saya Aprilia Fitri Widyawati, mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian untuk proposal skripsi saya yang berjudul "PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS KARYAWAN PT. DELTA DUNIA TEKSTIL III)". Adapun kualifikasi/persyaratan responden yang dibutuhkan yakni :

1. Merupakan karyawan/karyawati PT. Delta Dunia Tekstil III.
2. Telah bekerja di PT. Delta Dunia Tekstil III paling tidak sekurang-kurangnya 3 bulan.
3. Usia minimal 17 tahun.

Segala informasi yang diberikan kuisisioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan saudara/i untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Peneliti,
Aprilia Fitri Widyawati
NIM.195211210

DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP

TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI

VARIABEL MEDIASI

(STUDI KASUS PADA PT. DELTA DUNIA TEKSTIL III)

1. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan peneliti
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

Sangat Tidak Setuju	(STS) = 1
Tidak Setuju	(TS) = 2
Ragu-ragu	(RG) = 3
Setuju	(S) = 4
Sangat Setuju	(SS) = 5

2. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (*coret yang tidak perlu)
- Umur : () <25 tahun () 26-35 tahun
() 35-45 tahun () 46-55 tahun
() >56 tahun
6. Pendidikan terakhir : () SD () Diploma

	untuk melaksanakan pekerjaan kurang memadai					
2.	Sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat					
4	Saya merasa Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya					
5.	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					

Variabel Turnover Intention

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya					
2.	Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan karena ada perasaan tidak nyaman dengan kondisi kerja saat ini					
3.	Saya akan meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					

Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari					
2.	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan					
3.	Ungkapan rasa terimakasih/penghargaan yang saya terima dari supervisor ketika saya bekerja dengan baik					
4.	Peraturan yang dibuat perusahaan membuat saya menjadi disiplin dalam bekerja					
5.	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya					

LAMPIRAN 4 DATA TABULASI KUESIONER PENELITIAN

Tabulasi Data Penelitian Beban Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
5	5	5	5	20
4	3	5	5	17
5	5	4	4	18
4	5	5	5	19
5	4	4	4	17
4	5	5	5	19
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
4	3	4	4	15
4	5	5	5	19
5	5	4	5	19
5	5	5	4	19
4	4	5	4	17
4	5	4	4	17
5	4	5	5	19
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20
4	5	5	4	18
4	5	4	4	17
4	5	3	5	17
5	4	4	4	17
5	3	5	5	18
5	4	4	5	18
2	5	4	3	14
3	5	4	5	17
5	4	5	4	18

4	4	5	5	18
4	4	5	5	18
4	5	3	4	16
5	5	5	4	19
4	4	4	5	17
4	5	5	5	19
5	5	5	4	19
5	4	5	5	19
4	4	4	4	16
3	3	5	5	16
4	5	5	3	17
4	4	4	4	16
4	5	3	5	17
5	5	5	4	19
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
3	4	5	4	16
4	5	2	5	16
4	4	4	5	17
5	3	4	4	16
5	4	5	5	19
4	5	4	5	18
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	5	4	4	17
4	5	5	5	19
5	4	5	5	19
5	5	5	4	19
3	2	2	3	10

5	4	5	5	19
5	3	4	4	16
4	5	5	3	17
3	4	5	4	16
4	4	5	4	17
4	4	4	5	17
4	4	5	4	17
5	2	3	3	13
4	5	4	4	17
5	5	4	3	17
4	4	3	5	16
4	4	5	4	17
5	4	5	5	19
4	4	4	3	15
4	4	5	4	17
4	5	4	4	17
5	3	5	4	17
1	1	2	2	6
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
2	1	2	2	7
4	5	5	4	18
4	3	4	5	16
5	4	4	4	17
4	4	5	3	16
4	5	4	3	16
4	4	5	4	17
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16

4	4	5	4	17
3	4	4	4	15
4	5	5	4	18
4	3	5	5	17
5	4	5	5	19
4	3	4	4	15
5	4	4	4	17
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
4	3	5	5	17
4	4	5	4	17
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20

Tabulasi Data Penelitian Stress Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
4	4	5	4	5	22
4	4	3	5	5	21
5	5	5	4	4	23
5	4	4	5	5	23
5	4	5	3	4	21
4	3	5	5	5	22
4	3	5	5	4	21
5	4	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
1	1	2	2	2	8
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
5	5	5	4	4	23

4	5	3	5	4	21
5	5	4	4	4	22
5	3	4	4	5	21
5	3	3	3	4	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	24
2	3	3	3	3	14
5	5	4	4	4	22
3	2	3	3	3	14
5	5	5	5	5	25
2	1	2	1	1	7
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22
5	5	4	5	4	23
4	3	4	5	4	20
5	4	5	4	5	23
4	3	4	3	5	19
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	5	19
5	5	5	4	4	23
2	2	1	2	3	10
4	4	5	4	3	20
4	3	3	4	4	18
1	2	3	2	2	10
4	5	5	5	4	23
4	4	4	5	5	22
5	3	5	4	3	20

3	2	2	2	4	13
1	1	1	3	2	8
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25
2	1	1	2	1	7
4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	4	21
5	4	4	5	5	23
5	4	5	4	4	22
4	4	5	5	5	23
5	4	4	5	5	23
4	4	3	5	4	20
3	2	3	2	3	13
5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	4	18
5	4	3	3	3	18
5	5	4	5	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
5	3	5	3	4	20
4	5	5	4	3	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
5	5	5	4	5	24
5	5	5	3	4	22
3	4	3	4	5	19
4	4	5	4	3	20
5	5	5	4	4	23
3	4	3	5	4	19

4	3	5	5	4	21
2	1	1	1	2	7
5	5	5	4	3	22
4	4	4	5	4	21
4	4	5	5	5	23
2	3	1	1	2	9
5	4	4	4	4	21
3	4	5	5	5	22
4	4	5	4	4	21
5	5	5	4	3	22
5	4	4	4	3	20
4	4	3	5	4	20
4	3	5	4	5	21
3	4	4	3	4	18
4	5	5	3	4	21
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
4	4	3	3	5	19
4	4	5	4	4	21
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	5	21
3	4	5	5	5	22
4	3	5	5	5	22
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	4	24
4	3	4	5	5	21

Tabulasi Data Penelitian Turnover Intention (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	TOTAL_Y
4	4	3	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	4	13
4	5	4	13
5	4	4	13
4	3	4	11
5	5	5	15
5	5	5	15
2	2	1	5
5	3	4	12
4	4	5	13
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	4	14
4	4	4	12
3	3	4	10
4	4	3	11
2	3	2	7
5	4	5	14
2	2	2	6
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	4	13

4	4	5	13
5	4	5	14
5	4	5	14
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	5	13
2	2	3	7
5	4	5	14
4	4	3	11
3	2	2	7
4	4	4	12
5	5	4	14
4	4	4	12
2	2	1	5
2	2	2	6
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
1	2	2	5
4	4	4	12
5	5	3	13
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	4	14
3	3	2	8
4	4	5	13

4	5	4	13
4	4	4	12
4	5	5	14
5	5	5	15
5	5	4	14
5	4	5	14
3	5	4	12
5	4	4	13
5	5	5	15
5	4	3	12
5	4	5	14
5	4	3	12
4	4	4	12
5	5	5	15
3	4	4	11
4	4	4	12
2	2	2	6
4	4	4	12
4	4	4	12
5	4	4	13
2	2	1	5
5	5	4	14
4	4	3	11
5	4	5	14
5	4	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
5	4	5	14
4	4	4	12

4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	5	14
4	4	4	12
4	4	5	13
5	5	5	15
5	4	5	14
4	5	5	14
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	5	15

Tabulasi Data Penelitian Kepuasan Kerja (Z)

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	TOTAL_Z
4	4	5	4	4	21
5	4	3	5	5	22
4	4	5	4	3	20
5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21
4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
1	2	3	2	1	9
4	4	5	4	5	22
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
3	5	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
5	5	4	3	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	4	22
2	3	2	3	3	13
4	5	3	5	4	21
2	3	3	2	3	13
4	5	4	5	5	23
2	2	3	2	3	12
5	4	5	5	3	22
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	3	21

4	5	4	5	4	22
5	3	3	4	5	20
5	4	5	3	5	22
4	4	4	5	4	21
5	5	5	3	4	22
5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	4	23
4	4	4	5	4	21
2	2	3	3	2	12
5	5	5	4	4	23
4	3	4	3	4	18
3	2	2	2	2	11
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	2	10
3	3	1	1	2	10
4	4	4	5	4	21
4	4	3	5	3	19
5	5	4	5	5	24
3	2	2	1	3	11
4	4	5	5	4	22
4	5	4	5	5	23
5	4	5	4	5	23
4	4	5	4	4	21
4	5	5	3	5	22
4	5	4	4	4	21
4	5	5	4	5	23
2	3	2	2	2	11
5	5	4	3	4	21

3	4	3	4	4	18
2	5	5	4	5	21
5	4	4	5	5	23
5	3	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	5	2	4	3	18
5	5	5	4	5	24
4	5	5	3	5	22
3	4	4	4	3	18
3	5	4	5	3	20
5	4	4	4	4	21
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	5	21
4	4	5	3	5	21
3	4	3	4	3	17
1	1	1	1	2	6
3	4	4	5	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
2	3	1	2	1	9
4	5	5	4	4	22
5	4	3	5	5	22
4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	5	22
5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	4	22
5	4	5	4	4	22
4	5	4	3	4	20
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
5	5	3	5	5	23
5	4	4	5	4	22
3	4	3	4	3	17
5	4	4	5	4	22
5	5	5	4	4	23
3	5	4	4	4	20
4	5	3	4	4	20
5	5	4	4	5	23
5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	4	23

LAMPIRAN 5 HASIL UJI DESKRIPTIF

Statistics

		Jenis_Kelami n	Umur	Pendidikan_T erakhir	Lama_Bekerj a	Gaji	Status
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	49.0	49.0	49.0
	Perempuan	51	51.0	51.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	20	20.0	20.0	20.0
	26-35 tahun	35	35.0	35.0	55.0
	35-45 tahun	40	40.0	40.0	95.0
	46-55 tahun	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	7	7.0	7.0	7.0
	SMA	78	78.0	78.0	85.0
	Diploma	9	9.0	9.0	94.0
	Sarjana	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	17	17.0	17.0	17.0
	2-4 tahun	44	44.0	44.0	61.0

4-6 tahun	39	39.0	39.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<2 juta	29	29.0	29.0	29.0
Valid 2-4 juta	69	69.0	69.0	98.0
4-6 juta	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Nikah	63	63.0	63.0	63.0
Valid Belum Menikah	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6 HASIL UJI VALIDITAS

Uji Validitas

Variabel Beban Kerja (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Beban Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.563**	.688**	.627**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.563**	1	.685**	.505**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.688**	.685**	1	.663**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.627**	.505**	.663**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Beban Kerja	Pearson Correlation	.847**	.820**	.896**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Stress Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Stress Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.724**	.689**	.555**	.534**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.724**	1	.671**	.636**	.523**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.689**	.671**	1	.625**	.555**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

X2.4	Pearson Correlation	.555**	.636**	.625**	1	.664**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.534**	.523**	.555**	.664**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Stress Kerja	Pearson Correlation	.841**	.858**	.856**	.833**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Turnover Intention (Y)

		Correlations			
		Y.1	Y.2	Y.3	Turnover Intention
Y.1	Pearson Correlation	1	.779**	.763**	.922**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.779**	1	.746**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.763**	.746**	1	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
Turnover Intention	Pearson Correlation	.922**	.910**	.919**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kepuasan Kerja (Z)**Correlations**

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Kepuasan Kerja
Z.1	Pearson Correlation	1	.584**	.605**	.568**	.682**	.838**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Z.2	Pearson Correlation	.584**	1	.598**	.615**	.607**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Z.3	Pearson Correlation	.605**	.598**	1	.528**	.661**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Z.4	Pearson Correlation	.568**	.615**	.528**	1	.555**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Z.5	Pearson Correlation	.682**	.607**	.661**	.555**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.838**	.817**	.826**	.794**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7 HASIL UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas

Variabel Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	4

Variabel Stress Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	5

Variabel Turnover Intention (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	3

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	5

LAMPIRAN 8 HASIL Uji ASUMSI KLASIK PERSAMAAN I

Persamaan 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.83670969
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.043
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.742
Asymp. Sig. (2-tailed)		.640

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-1.571	1.465		-1.073	.286		
	Beban Kerja	.491	.100	.272	4.889	.000	.713	1.402
	Stress Kerja	.662	.052	.710	12.759	.000	.713	1.402

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1.249	.816		1.531	.129
1	Beban Kerja	.077	.056	.162	1.375	.172
	Stress Kerja	-.052	.029	-.214	-1.811	.073

a. Dependent Variable: Abs_Res1

LAMPIRAN 9 HASIL UJI ASUMSI KLASIK PERSAMAAN II

Persamaan 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.27809095
	Absolute	.091
Most Extreme Differences	Positive	.054
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.913
Asymp. Sig. (2-tailed)		.375

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.326	1.031		1.287	.201		
Beban Kerja	-.054	.078	-.045	-.687	.494	.572	1.747
Stress Kerja	.108	.059	.177	1.827	.071	.266	3.754
Kepuasan Kerja	.491	.071	.745	6.917	.000	.214	4.663

a. Dependent Variable: Turnover Intention

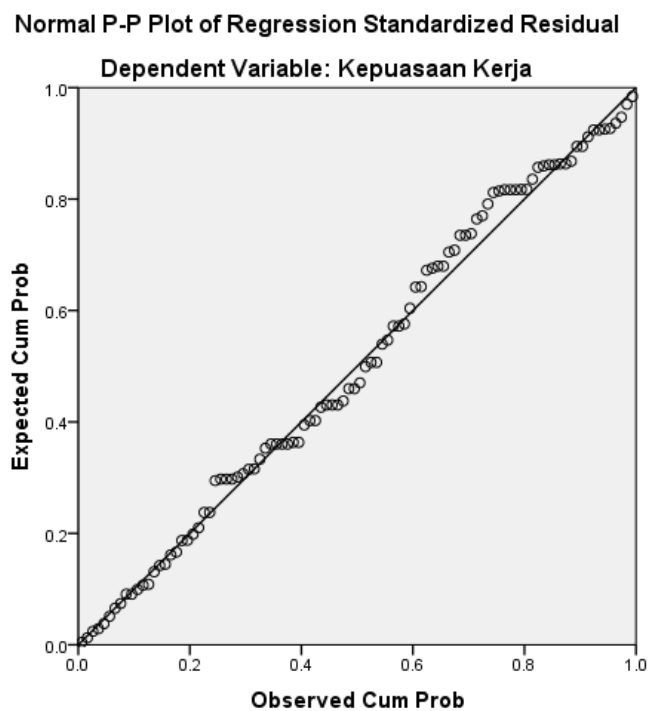
Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.612	.541		1.133	.260
	Beban Kerja	.033	.041	.108	.813	.418
	Stress Kerja	-.043	.031	-.269	-1.383	.170
	Kepuasan Kerja	.038	.037	.220	1.015	.313

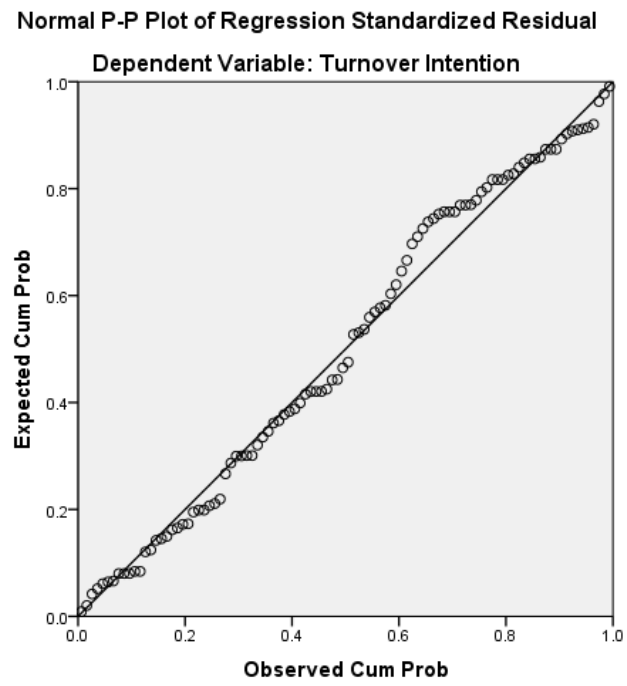
a. Dependent Variable: Abs_Res2

Hasil Uji Normalitas

Persamaan Regresi I



Persamaan Regresi II



LAMPIRAN 10 HASIL UJI KETETAPAN MODEL PERSAMAAN I

Persamaan I

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.781	1.85555

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1223.463	2	611.732	177.671	.000 ^b
	Residual	333.977	97	3.443		
	Total	1557.440	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja

LAMPIRAN 11 HASIL UJI KETETAPAN MODEL II

Persamaan II

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.754	1.29791

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja

Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	515.282	3	171.761	101.961	.000 ^b
	Residual	161.718	96	1.685		
	Total	677.000	99			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja

LAMPIRAN 12 HASIL UJI HIPOTESIS

Persamaan I

Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-1.571	1.465		-1.073	.286
1	Beban Kerja	.491	.100	.272	4.889	.000
	Stress Kerja	.662	.052	.710	12.759	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan II

Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1.326	1.031		1.287	.201
1	Beban Kerja	-.054	.078	-.045	-.687	.494
	Stress Kerja	.108	.059	.177	1.827	.071
	Kepuasan Kerja	.491	.071	.745	6.917	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

LAMPIRAN 13 HASIL UJI PLAGIASI

BAB I-5 APRILIA FITRI WIDYAWATI			
ORIGINALITY REPORT			
17%	23%	13%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	4%	
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%	
3	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%	
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%	
5	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1%	
6	jurnal.unissula.ac.id Internet Source	1%	
7	Submitted to Universitas PGRI Semarang Student Paper	1%	
8	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus II Student Paper	1%	
9	Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY Student Paper	1%	
10	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1%	
11	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%	
12	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1%	
13	repository.uhn.ac.id Internet Source	1%	
14	repositori.uin-alauddin.ac.id	1%	

14	repository.uin-alaudidin.ac.id Internet Source	1 %
15	Wayan Arya Paramarta, Ni Putu Kurnia Darmayanti. "Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali", WIDYA MANAJEMEN, 2020 Publication	1 %
16	core.ac.uk Internet Source	1 %
17	lib.ibs.ac.id Internet Source	1 %
18	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off