

**PENGARUH STRESS KERJA, BEBAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* PADA KARYAWAN CV KURNIA
MANUNGAL TEKNIK GROBOGAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

**VENA PRADITA
195211099**

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

**PENGARUH STRESS KERJA, BEBAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA KARYAWAN CV KURNIA
MANUNGAL TEKNIK GROBOGAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

VENA PRADITA
NIM. 19.52.11.099

Sukoharjo, Mei 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing



Puspa Novita Sari, M.M
NIP: 19911113 201903 2 022

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalammu 'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vena Pradita

Nim : 195211099

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik Grobogan”. Benar-benar bukan merupakan plagiat dan belum pernah diteliti / dilakukan sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalammu 'alaikum Wr.Wb

Sukoharjo, Mei 2023



Vena Pradita

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalammu 'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vena Pradita

Nim : 195211099

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Terkait penelitian saya yang berjudul “ Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data pada. Apabila dikemudian 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 dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, Mei 2023

The stamp features the Garuda Pancasila emblem, the text 'METERAI TEMPEL', and the identification number '01AKX257825689'. A handwritten signature is written over the stamp.

Vena Pradita

Puspa Novita Sari, M.M

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Univertas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi

Sdr : Vena Pradita

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

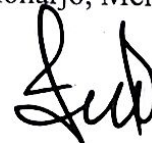
Assalammu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa saudara Vena Pradita, NIM: 19.52.11.099 yang berjudul: "Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik Grobogan"

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skrip tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat. Demikian atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalammu'alaikum Wr.Wb

Sukoharjo, Mei 2023



Puspa Novita Sari. M.M

NIP. 19911113 201903 2 022

PENGESAHAN

**PENGARUH STRESS KERJA, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
CV KURNIA MANUNGGAL TEKNIK GROBOGAN**

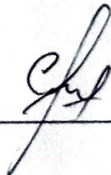
Oleh :

VENA PRADITA
NIM. 19.52.11.099

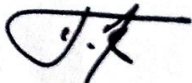
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah
pada hari Senin tanggal 05 Juni 2023 M / 16 Dzulqa'dah 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

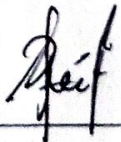
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Kisti Nur Aliyah, S.Si., M.E.
NIP. 199101212 02012 2 014



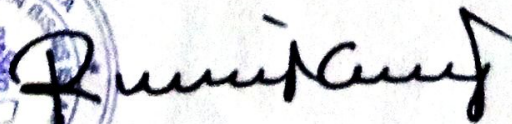
Penguji II
Suryati, S.Pd., M.E.K.
NIP. 199009032 02012 2 013



Penguji III
Zulfanita Dien Rizqiana, S.Stat, M.Si.
NIP. 199401212 02012 2 019



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

Ketika dunia jahat padamu maka kau harus menghadapinya, karena tidak ada seorangpun yang akan menyelamatkanmu jika kau tidak berusaha.

-Roronoa Zoro-

Jangan sia-siakan kesempatan yang ada, akan membosankan kalau sampai kau menyesalinya nanti.

-Franky-

Menangislah, lalu bangkitlah!

-Shanks-

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik Grobogan”. 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 mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu dan tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. 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. H. Khairul Imam, SHI, MSI, selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Zakky Fahma Auliya, SE, MM, selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
5. Drs Azis Slamet Wiyono, M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
6. Puspa Novita Sari, 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 Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

8. Ibu, Bapak, kakak dan adik saya terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan.
9. Mas Rizky, terimakasih karena selalu memberikan support dan doa selama ini.
10. Sahabat-sahabatku Via, Ruliya, Anja, Amalia, Kiki dan Fitri yang senantiasa menemani dari awal perkuliahan.
11. Teman-teman MBS C 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
12. Untuk diriku sendiri, terimakasih karena telah berjuang sejauh ini.

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

Wassalammu'alaikum Wr.Wb

Sukoharjo, Mei 2023

Vena Pradita

ABSTRACT

Turnover intention is the level or intensity of the desire to leave the company. High turnover can have a negative impact on the organization, such as creating instability and uncertainty about the conditions of the existing workforce and the high costs of managing human resources, such as the cost of training that has been carried out for employees, up to the cost of recruitment and retraining. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of work stress, workload, and job satisfaction on turnover intention among CV Kurnia Manunggal Teknik employees. This study used a quantitative method, by distributing research questionnaires. The respondents of this research were 40 respondents, employees of CV Kurnia Manunggal Teknik operators. Data analysis using multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that the variable work stress has a positive and significant effect on turnover intention, workload has a positive and significant effect on turnover intention and job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Suggestions that can be given by researchers to CV Kurnia Manunggal Teknik are to maintain employee job satisfaction, continue to provide good remuneration and increase the creation of job satisfaction, and recalculate how each employee has excessive or inappropriate workload so that employees feel comfortable about the job you have and don't experience stress at work.

Keyword : *Job Stress, Workload, Job Satisfaction, Turnover Intention*

ABSTRAK

Turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menyebar kuisioner penelitian. Responden penelitian ini adalah 40 responden, karyawan operator CV Kurnia Manunggal Teknik. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti terhadap CV Kurnia Manunggal Teknik ialah mempertahankan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, terus memberikan balas jasa yang baik dan meningkatkan terciptanya kepuasan kerja, dan menghitung kembali bagaimana setiap karyawan memiliki beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai agar karyawan menjadi betah mengenai pekerjaan yang dimiliki dan tidak mengalami stres atas pekerjaannya.

Kata Kunci : Stress Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN | iv |
| HALAMAN NOTA DINAS | v |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | vi |
| HALAMAN MOTTO | vii |
| HALAMAN KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| ABSTRACT..... | xv |
| ABSTRAK | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 7 |
| 1.3 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.4 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.5 Batasan Penelitian | 8 |
| 1.6 Jadwal Penelitian..... | 8 |
| 1.7 Sistematika Penulisan..... | 8 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Landasan Teori | 10 |

| | | |
|------------------------------------------|-------------------------------------|-----------|
| 2.1.1 | Turnover Intention | 10 |
| 2.1.2 | Stress Kerja | 14 |
| 2.1.3 | Beban Kerja..... | 18 |
| 2.1.4 | Kepuasan Kerja | 22 |
| 2.2 | Penelitian yang Relevan | 26 |
| 2.3 | Kerangka Penelitian..... | 32 |
| 2.4 | Pengembangan Hipotesa..... | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 36 |
| 3.1 | Jenis Penelitian | 36 |
| 3.2 | Tempat dan Waktu Penelitian..... | 36 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel..... | 36 |
| 3.3.1 | Populasi | 36 |
| 3.3.2 | Teknik Pengambilan Sampel..... | 37 |
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data | 38 |
| 3.5 | Variabel Penelitian..... | 39 |
| 3.5.1 | Variabel Independen | 39 |
| 3.5.2 | Variabel Dependen..... | 40 |
| 3.6 | Definisi Operasional Variabel | 40 |
| 3.7 | Teknik Analisis Data | 42 |
| 3.7.2 | Analisis Deskriptif | 42 |
| 3.7.3 | Uji Instrumen | 43 |
| 3.7.4 | Asumsi Klasik | 45 |
| 3.7.5 | Analisis Regresi | 47 |
| 3.7.6 | Uji Ketepatan Model..... | 48 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | | 50 |

| | |
|--------------------------------------------------|----|
| 4.1 Karakteristik Responden..... | 50 |
| 4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian..... | 59 |
| 4.3 Uji Asumsi Klasik | 62 |
| 4.3.1 Uji Normalitas | 62 |
| 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas..... | 64 |
| 4.3.3 Uji Multikolinearitas | 65 |
| 4.4 Hasil Uji Regresi..... | 67 |
| 4.4.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda | 67 |
| 4.5 Uji Ketetapan Model..... | 68 |
| 4.5.1 Koefisien Determinasi..... | 68 |
| 4.5.2 Uji f | 69 |
| 4.5.3 Uji T | 70 |
| BAB V KESIMPULAN | 76 |
| 5.1 Kesimpulan | 76 |
| 5.2 Saran | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA | 79 |
| LAMPIRAN..... | 86 |

DAFTAR TABEL

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Grafik 1. 1 Data Turnover Rate Karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik Tahun 2018 s/d 2021 | 5 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 26 |
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel..... | 41 |
| Tabel 4. 1 Responden berdasarkan Usia | 51 |
| Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 52 |
| Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Lama Bekerja | 53 |
| Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas..... | 59 |
| Tabel 4. 5 Tabel Hasil Uji Reliabilitas..... | 61 |
| Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnov | 62 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 66 |
| Tabel 4. 9 Uji signifikansi Parsial | 67 |
| Tabel 4. 10 Koefisien Determinasi | 69 |
| Tabel 4. 11 Uji signifikansi simultan | 70 |
| Tabel 4. 12 Uji signifikansi Parsial | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian | 32 |
| Gambar 4. 1 Gambar Scatterplot..... | 63 |
| Gambar 4. 2 Gambar Scatterplot..... | 64 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|-----------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 : Pernyataan Kuisisioner..... | 86 |
| Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian..... | 91 |
| Lampiran 3 : Hasil Uji Analisis Deskriptif | 96 |
| Lampiran 4 : Hasil Uji Instrumen | 97 |
| Lampiran 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 102 |
| Lampiran 6 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 104 |
| Lampiran 7 : Hasil Uji Ketetapan Model..... | 105 |
| Lampiran 8 : Jadwal Penelitian | 107 |
| Lampiran 9 : Daftar Riwayat Hidup | 108 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu masalah yang dianggap serius di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia adalah permasalahan turnover, dimana permasalahan ini berhubungan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi. Turnover sendiri dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan atau pekerja meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Hal yang mengawali terjadinya permasalahan turnover adalah adanya niatan atau keinginan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang disebut turnover intention. Turnover intention diartikan sebagai suatu keinginan untuk melakukan pergerakan karyawan di luar perusahaan yang bersifat permanen (Rahman & Nas, 2013). Tingginya tingkat turnover di perusahaan dapat dijadikan peramalan mengenai indikasi akan terjadinya turnover intention di tahun yang akan mendatang (Adi Putra & Mujiati, 2019).

Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia. Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover intention* merupakan bentuk merupakan keadaan kondisi dari seseorang yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik Harnoto, (2002), sedangkan Nafiudin & Umdiana, (2017) menerangkan bahwa *turnover intention* adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masa yang akan datang (Prayogi, Koto, & Arif, 2019).

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Penyebab keinginan berpindah tersebut terjadi karena banyak faktor, misal seperti stress, beban kerja ataupun kurang nyaman dengan rekan satu timnya. (Dewi & Sriathi, 2019).

Penyebab stress pun bermacam-macam. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Karyawan yang mengalami stres, akan mengalami beberapa gejala seperti sulit berkonsentrasi, turunnya nafsu makan, tidak bersemangat, serta mengalami masalah dalam berkomunikasi dengan orang lain. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit

atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Hal tersebut juga dipertegas oleh Robbins (2006) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja (Putra & Mujiati, 2019).

Faktor lainnya yang berdampak terhadap *Turnover Intention* adalah beban kerja. Beban kerja adalah Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau unit organisasi pada periode tertentu (Indriati, 2021). Penelitian oleh Robbins and Judge, (2009:5), menyebutkan *Voluntary Turnover* merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber beban. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan beban kerja yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi. (Purwati & Maricy, 2021).

Faktor yang selanjutnya dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari suatu organisasi menurut Sari (2019) adalah terbatasnya pertumbuhan perusahaan, merasa dibayar rendah, tidak lagi tertantang, merasa diremehkan, dan budaya perusahaan yang tidak lagi cocok. Movanita (2018) juga mengatakan bahwa pay competitiveness, kesempatan karir untuk berkembang, aktivitas perusahaan yang tidak cocok, komunikasi dengan atasan yang tidak harmonis, jarak dari rumah

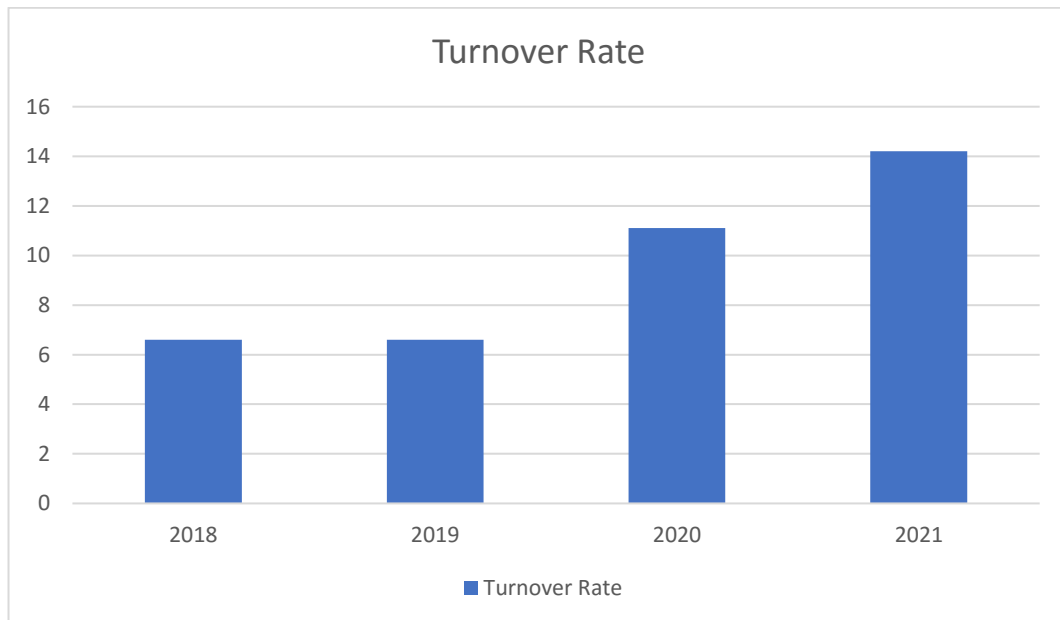
ke kantor yang jauh, tuntutan pekerjaan, serta kultur perusahaan yang tidak sehat juga dapat memicu niat turnover intention pada karyawan (Tampubolon & Sagala, 2020).

Menurut Sunyoto (2012, p. 26), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Susanto, 2019).

Kepuasan kerja berorientasi pada sikap individu karyawan terhadap tugasnya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kewajibannya, sedangkan yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap kewajibannya, karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda terhadap sistem nilai yang berlaku tingginya penilaian terhadap kegiatan dan keinginan yang dirasakan karyawan, berdampak pada tingginya kepuasan yang diperoleh maka kepuasan kerja adalah penilaian yang menunjukkan perasaan sikap kepuasan dalam bekerja (Lestari & Mujiati, 2018).

Penelitian ini meneliti salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang persewaan alat berat di seluruh Jawa yaitu CV Kurnia Manunggal Teknik yang beralamat di Lebak Ledokdawan Geyer Grobogan RT 01 / RW 07 yang dalam visi dan misinya memerlukan *turnover* karyawan yang rendah.

Grafik 1. 1
Data Turnover Rate Karyawan CV Kurnia
Manunggal Teknik Tahun 2018 s/d 2021



Sumber : CV Kurnia Manunggal Teknik, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat dikemukakan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada CV Kurnia Manunggal Teknik yang tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebanyak 14,2%. Terjadinya *turnover* tinggi pada 2021 dikarenakan sedikit berkurangnya customer karena masa pandemi Covid-19 serta keinginan keluar dari karyawan seperti mencari pekerjaan di luar perusahaan lain.

Menurut Ridho, turnover tidak boleh melebihi 10% per tahun karena dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan (Ridho, 2012). Tingginya tingkat *turnover intention* yang terjadi pada tahun 2021 juga disebabkan karena niat karyawan sendiri untuk mencari pekerjaan lain diluar organisasi. Dari wawancara yang dilakukan, faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di CV Kurnia

Manunggal Teknik adalah faktor stress ditempat kerja yang dirasakan karyawan sehingga menghambat proses berkembang di perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya yang terkait, menjelaskan dan memberikan bukti mengenai hubungan stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Willian, Olivia dan Victor P.K Lengkong (2020) menyatakan pada hasil penelitiannya bahwa stress secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, hasil penelitian dari Andreano Audi Bawawa, Victor P.K Lengkong dan Rita N. Taroreh (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap *turnover intention*.

Akui Buulolo dan Sri Langgeng Ratnasari (2020) menyatakan pada penelitiannya bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Eva Gayatri dan Ani Muttaqiyathun (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Dewi Mawadati dan Asep Rokhyadi Permana Saputra (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap variabel *turnover intention*. Namun, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Jimmy Susilo dan I Gusti Bagus Honor Satrya (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada adalah tingginya tingkat turnover intention pada CV Kurnia Manunggal Teknik yang disebabkan masa pandemi covid, selain itu juga niat yang timbul dari dalam diri karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel independen berupa Stress Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja yang berpengaruh pada variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Maka pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik?

1.4 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Kurnia Manunggal Teknik.
2. Untuk menguji dan menganalisis beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Kurnia Manunggal Teknik

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Kurnia Manunggal Teknik.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian spesifik dan fokus serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, penulis membuat batasan variable yang diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan operator pada CV Kurnia Manunggal Teknik
2. Waktu yang digunakan untuk penelitian ini hanya 1 bulan (April 2023)
3. Lokasi penelitian berada di Lebak Ledokdawan Geyer Grobogan Rt 01 / Rw 07.
4. Variabel yang akan diteliti yaitu Stress Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik.

1.6 Jadwal Penelitian

Terlampir.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika terdiri atas lima bab, masing-masing bab diuraikan secara garis besar sehingga dapat diterangkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari pembahasan secara terperinci yang memuat tentang pengertian Stress Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, serta tinjauan penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari waktu dan wilayah penelitian, populasi sampel, teknik pengambilan sampel data dan, variabel penelitian, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini menguraikan gambaran umum suatu penelitian pengujian dan hasil analisis data, serta pembahasan hasil analisis data (pembuktian hipotesis)

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta saran-saran untuk disampaikan kepada objek penelitian atau bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam kajian teori, penulis akan memaparkan penjelasan dari masing-masing variabel penelitian. Adapun variabel penelitian yang akan dibahas yaitu *Turnover Intention*, Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja.

2.1.1 *Turnover Intention*

Kecenderungan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan atau *turnover intention* berkaitan dengan kemungkinan pegawai yang bisa berhenti kapan pun. Keinginan individu untuk melaksanakan sesuatu diistilahkan dengan intensi, sedangkan niat, kehendak, atau intensi pegawai untuk berhenti kerja disebut dengan *turnover*. Dengan kata lain, intensi keluar atau *turnover intention* ialah niat, keinginan, atau kecenderungan pegawai untuk keluar dari tempat kerjanya (Zeffane, 1994). Dipaparkan lebih jauh oleh Bluedorn dalam Grant et al. (2001) bahwa *turnover intention* yaitu perilaku atau sikap pegawai yang cenderung ingin mengundurkan diri atau meninggalkan perusahaan tanpa paksaan dari siapa pun.

Sementara itu, Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) dalam Grant et al. (2001) mendeskripsikan intensi keluar ialah kehendak atau niat pegawai untuk keluar dari posisinya sebagai pekerja atas kesediaan sendiri, atau dapat juga diistilahkan berpindah kerja ke pekerjaan yang baru. *Turnover* mengandung arti realita berupa total pegawai yang berhenti dari kerja dalam suatu kurun waktu, bentuk *turnover* antara lain tindakan pegawai mengundurkan diri, transfer atau

mutasi ke unit tempat kerja lain, pemecatan atau kematian pegawai (Saputri, Hidayati, & Lestari, 2020).

Turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover* karyawan dapat diasosiasikan sebagai perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa determinan sikap. Hancock et al., (2013). *Turnover intention* adalah keinginan untuk keluar adalah niat perilaku individu untuk secara sukarela meninggalkan profesi atau organisasi. Penelitian-penelitian empiris mengenai intention to quit karyawan dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan.

Salah satu dasar pemikiran yang penting mengenai *turnover intention* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan. Dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *turnover intention* karyawan (Sakul, 2018).

Turnover intention merupakan bentuk merupakan keadaan kondisi dari seseorang yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik Harnoto, (2002), sedangkan Nafiudin & Umdiana, (2017) menerangkan bahwa *Turnover intention* adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masa yang akan datang (Prayogi, Koto, & Arif, Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention, 2019).

Glissmeyer mengemukakan bahwa *turnover intention* harus didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk berhenti dan benar-benar berhenti organisasi. Niat berpindah didefinisikan sebagai sejauh mana sebuah anggota organisasi yakin dia akan menghentikan posisinya pada waktu yang tidak ditentukan di masa depan (Li, Sawhney, & Tortorella, 2019). *Turnover intention* mengacu pada kesadaran atau pemikiran karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Park & Min, 2020). Faktor-faktor yang menyebabkan karyawan keluar dari organisasi dapat dikategorikan menjadi dua faktor yaitu faktor pendorong dan faktor penarik. Sejumlah besar literatur teoretis dan empiris menentukan berbagai faktor / penyebab yang dapat menyebabkan perputaran karyawan. Namun, orang juga dapat meninggalkan organisasi tanpa alasan tertentu (Chiat & Panatik, 2019).

Turnover intention merupakan niat pergantian karyawan yang ditandai dengan berbagai hal menyangkut perilaku karyawan, antara lain: keberanian untuk melanggar ketertiban di perusahaan, keberanian untuk menentang dan memprotes atasan maupun rekan kerja, juga cara menyelesaikan semua tanggung jawab yang sangat berbeda dari biasanya. Jika menurut penelitian Alvia Santoni dan Muhammad Nusjirwan Harahap (2018) *turnover intention* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi turnover karyawan yang tinggi dan akan timbul penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan memberikan dampak negatif dalam

pencapaian tujuan perusahaan, maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut (Asih, 2021).

Turnover intention maupun *intention to leave* adalah *predetermination* atau niatan karyawan untuk keluar dan meninggalkan perusahaan (*predetermination to withdraw and leave an organization, not the actual separation from the organization itself* (Puangyoykeaw dan Nishide, 2015)). Selanjutnya, Cotton dan Tuttle (1986) memaparkan bahwa *turnover intention* mengacu pada persepsi seseorang apakah orang tersebut tetap tinggal/bekerja di perusahaan atau meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja. Dapat juga dikatakan bahwa *turnover intention* adalah kemauan atau keinginan seorang karyawan berpindah pekerjaan atau keluar dari suatu perusahaan dan berpindah ke perusahaan yang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik karena merasa tidak nyaman (Sandy, 2019).

Indikator *Turnover Intention* menurut (Junaidi, Sasono, Wanuri, & Emiyati, 2020) yakni :

1. Adanya pikiran untuk keluar, ialah karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan atau tetap berada di lingkungan kerja. Ini dimulai dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka karyawan berpikir untuk keluar dari tempat kerja.
2. Mencari lowongan pekerjaan, ialah Ini mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencoba mencari pekerjaan baru.

3. Memiliki keinginan yang kuat untuk berpindah perusahaan, ialah berarti individu yang berniat untuk pergi. Karyawan cenderung pensiun jika menemukan pekerjaan yang lebih baik.

2.1.2 Stress Kerja

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaudhry, 2012). Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio et al. 2013). Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Rijasawitri & Suana, 2020)

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2008: 300). Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Effendi, 2002: 303). Stres di tempat kerja menjadi masalah serius di dalam perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dampak stress kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, namun jika stress tidak mampu

diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Fitriantini, Agusdin, & Nurmayanti, 2020).

Stres di tempat kerja adalah masalah kehidupan modern, karena dampak meningkatnya psikososial, kemajuan ekonomi yang pesat yang tidak didibangi dengan hasil yang seimbang. Elci et al. (2012) stres dapat menyebabkan konsekuensi dari aspek fisik yang tidak diinginkan. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah penyebab utama kesehatan yang buruk bagi pekerja. Hal ini dapat mengakibatkan adanya pergantian staf oleh pimpinan secara langsung yang akan mempengaruhi niat seorang pekerja untuk berpindah ke perusahaan atau organisasi lain. Didalam penelitian Mamewe (2015) mendapatkan hasil stres kerja berpengaruh terhadap niat keluar karyawan, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan semakin besar niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Arnanta & Utama, 2017).

Hasibuan (2009:204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kecemasan yang kronis. Stres kerja merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Parta Yuda & Ardana, 2017).

Menurut Robbins (2012), stres adalah seorang yang dihadapkan tantangan, beban kerja dan tidak menghasilkan prestasi kerja. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (2008) mendefinisikan work stress yaitu seorang dihadapkan dengan berbagai macam masalah yang dapat mempengaruhi pola pikir dan tingkat emosional. Gejala umum seorang mengalami tingkat stress yang tinggi meliputi: 1. Gejala tingkah laku: perputaran karyawan bicara yang gagap, menimbulkan pusing kepala perubahan dalam metabolisme dapat menyebabkan serangan jantung. 2. Gejala kejiwaan: ketidakpuasan kondisi kerja, kejengkelan, kelebihan peran dan sikap suka menunda-nunda pekerjaan (Haholongan, 2018).

Stress didefinisikan sebagai perasaan permusuhan atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka sebagai akibat dari ketegangan pekerjaan (Breugh, 2021). Stres yang disebabkan oleh pekerjaan seseorang disebut stres kerja. Stres kerja adalah fenomena yang kompleks dan pengalaman subjektif. Shivendra dan Kumar (2016) telah mengidentifikasi stres kerja sebagai “reaksi fisik dan emosional yang berbahaya (yang) muncul ketika kebutuhan pekerjaan dan keterampilan individu tidak sesuai dengan kemampuan mereka (Uysal, 2019).

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan proses berpikir. Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada akan menimbulkan stres kerja dan membuat orang semakin merasa negatif dan tidak puas. Stres kerja, dalam situasi saat ini, dapat menyebabkan ambiguitas peran, kerja berlebihan, konflik peran, dan tekanan waktu selama bekerja dari rumah, yang dapat mengurangi kepuasan kerja (Irawanto, Novianti, & Roz, 2021).

Taylor (1995) menjelaskan stres sebagai pengalaman emosional negatif yang disertai dengan perubahan biokimia, fisiologis, kognitif, dan perilaku yang dapat diprediksi yang diarahkan baik untuk mengubah peristiwa atau mengakomodasi efeknya. Sekali lagi, Bennett (1994) mendefinisikan stres sebagai suatu hal yang luas kumpulan gejala fisik dan psikologis yang diakibatkan oleh kesulitan yang dialami oleh seorang individu ketika mencoba untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Ini berarti potensi stres ada ketika situasi lingkungan menghadirkan permintaan yang mengancam untuk melebihi kemampuan seseorang dan sumber daya. Dari definisi dan uraian di atas, stres paling baik dilihat sebagai tuntutan yang berlebihan yang mempengaruhi fisik dan psikologis seseorang (Daniel, 2019).

Indikator stress kerja menurut (Robbins & Judge, 2017) yakni :

1. Fisiologis, dapat dilihat pada orang yang mengalami stres antara lain sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, dan lelah atau kehilangan energi.
2. Psikologis, mencakup depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, bingung, dan kebosanan.
3. Perilaku, mencakup mudah menyalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan obat penenang, minum minuman keras, dan tidur tidak teratur.

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau aktivitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. menurut Soleman (2011) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Ketika target perusahaan meningkat dari yang biasanya maka para karyawan dituntut untuk lebih giat dalam bekerja sehingga karyawan harus bekerja ekstra. Tanggungjawab yang diberikan terlalu besar akan membuat karyawan merasa terbebani dalam bekerja (Purwati & Maricy, 2021). Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan, maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja yang berat. Akan tetapi jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan juga kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja yang terasa berat.

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu

tertentu. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan merasa tertekan terhadap tuntutan yang harus diselesaikan sehingga membuat karyawan merasa cemas dan bingung apabila tidak dapat memenuhi tuntutan yang diberikan oleh organisasi. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya turnover intention karyawan dalam perusahaan (Kristiyanto & Khasanah, 2021).

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya (Authar, 2019).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikannya pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini

menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*) (Sakul, 2018).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dipegang oleh suatu posisi atau unit organisasi. Beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam efisiensi kerja yang berdampak pada *turnover intention*. Jumlah oksigen yang digunakan tubuh merupakan salah satu indikator pembebanan selama bekerja (D Wahyuni, I Budiman, Sembiring, E Sitorus, & H Nasution, 2018).

Metode yang dapat digunakan dalam mengukur efisiensi dan efektivitas kerja disebut dengan analisis beban kerja. Analisis beban kerja merupakan gambaran beban kerja yang dibutuhkan dalam suatu organisasi. Analisis beban kerja merupakan tahapan proses analisis waktu yang digunakan oleh seorang pemegang jabatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya yang dilakukan dalam kondisi dan situasi normal (Wicaksono & Fadillah, 2021).

Dengan metode ini juga merupakan cara yang efektif dalam memberikan informasi tentang alokasi sumber daya pegawai dalam suatu unit organisasi. Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja. Aktivitas pekerja pada dasarnya dapat dibedakan antara aktivitas fisik dan aktivitas mental. Dalam prakteknya, analisis beban kerja dijumpai kombinasi antara beban kerja fisik dan beban kerja mental (Widiasih & Nuha, 2019).

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan. Karyawan yang diberikan beban kerja yang berat serta karyawan tersebut merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan padanya akan memiliki

tingkat ketidakpuasan kerja, sebab beban kerja yang diberikan, tidak sesuai dengan imbalan yang didapat karyawan di perusahaan. Hal ini berakibat tingginya tingkat keinginan berpindah (turnover intention) pada karyawan (Fitriani & Yusiana, Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan, 2020).

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Sementara itu, menurut Menpan dalam Artadi (2015:23), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Rodahl dalam Artadi (2015:25) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal (Udriyah, Riyadi, & Utaminingtyas, 2018).

Beban diartikan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Menurut kamus bahasa Indonesia arti beban sendiri yaitu barang yang berat untuk dibawa (dipikul atau dijunjung dan sebagainya). Kata beban sendiri memiliki makna kiasan yaitu sesuatu yang sukar untuk dilakukan, penekan, tanggungan, atau kewajiban yang harus dilakukan. Setiap beban kerja yang di terima oleh seorang karyawan merupakan serangkaian pekerjaan yang di tanggung olehnya yang harus di selesaikan (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020).

Indikator beban kerja menurut (Listiana, Hatmawan, & Hasanah, 2020) yakni :

1. Kondisi pekerjaan, ialah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.
2. Penggunaan waktu kerja, ialah eknik mengatur dan meningkatkan efektivitas waktu kerja.
3. Target yang harus dicapai, ialah sasaran yang memerlukan proses maupun cara untuk mencapai yang sebelumnya telah ditetapkan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka, atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal – hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Tampubolon & Sagala, 2020).

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya dan hal tersebut sikap berasal dari persepsi seseorang. Ada berbagai definisi tentang kepuasan kerja. Salah satu definisi ini didasarkan pada faktor psikologis. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung beradaptasi dengan pekerjaannya dan lingkungan kerja, artinya orang tersebut akan puas dengan pekerjaannya

asalkan pekerjaan itu menyenangkan dan diinginkan. Kelompok ilmuwan lain menganggap kepuasan kerja sebagai multidimensi dan multifaktorial, terdiri dari faktor psikis, fisik dan sosial, artinya jika ada beberapa faktor yang bersama-sama akan terjadi membuat seseorang senang dan puas, maka orang tersebut puas dengan pekerjaannya (Singh, Amiri, & Sabbarwal, 2019).

Kepuasan kerja sering didefinisikan sebagai respon emosional individu untuk bekerja tetapi biasanya diukur sebagai penilaian kinerja pekerjaan dikombinasikan dengan tolok ukur internal atau eksternal. Istilah kepuasan kerja menggambarkan seberapa puas seseorang adalah dengan pekerjaan mereka. Fisher (2000) dan Hulin dan Hakim (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perilaku dan semua perilaku baik emosi atau penilaian (Kidd, 2006). Berdasarkan Spector (1997), kepuasan kerja menunjukkan bagaimana orang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencakup tiga bidang umum seperti nilai-nilai yang dimiliki atau diinginkan seseorang, persepsi yang dipenuhi oleh perusahaan yang beroperasi nilai-nilai ini dan kepentingan relatif dari nilai-nilai ini untuk individu (Adamopoulos & Syrou, 2022).

Menurut Taheri (2020) kepuasan kerja adalah kekompakan dikaitkan kondisi fisiologis, psikologis, dan lingkungan melakukan peran yang ditunjuk. Dianggap bahwa, jika karyawan tidak puas dengan hak, bekerja lingkungan, perilaku rekan kerja, dan penyelia di pengambilan keputusan kemudian mereka terlepas dari organisasi. Definisi kepuasan kerja dapat menjadi reaksi orang yang menikmati pekerjaan mereka dan melakukannya dengan baik, mengungkapkan karakteristik pemenuhan dan kebanggaan berdasarkan berbagai elemen (Moro, Sergio, Ramos,

& Rita, 2021). Kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul akibat adanya persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan adanya kebutuhan material dan psikologis (Loan, 2020).

Definisi kepuasan kerja meng gambarkannya sebagai “keadaan pikiran yang ditentukan oleh sejauh mana persepsi individu kebutuhannya terkait pekerjaannya harus dipenuhi” (hlm. 328). Selain itu, dua komponen utama di kepuasan kerja guru diakui: kenyamanan kerja dan pemenuhan kerja. Yang pertama merujuk seberapa memuaskan kondisi dan keadaan pekerjaan bagi seorang individu, sementara yang terakhir mengacu pada sejauh mana kepuasan seseorang dengan pencapaian pribadi dalam makna aspek pekerjaan (Toropova, Myberg, & Johansson, 2021).

Kepuasan kerja telah didefinisikan sebagai "keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang" (Locke, 1976, p. 1300), sedangkan karyawan keterlibatan telah didefinisikan sebagai “memanfaatkan seluruh diri mereka dalam peran kerja yang aktif dan lengkap pertunjukan dengan mengarahkan energi pribadi ke dalam kerja fisik, kognitif, dan emosional” (Silic, Marzi, Caputo, & Bal, 2020).

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2011) adalah apersepsi positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan merupakan hasil dari suatu penilaian karakteristik pekerjaan mereka. Dalam melakukan pekerjaan, seorang karyawan perlu berhubungan atau perlu berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja, karyawan juga harus mengikuti kebijakan dan aturan yang telah ditetapkan, mencapai standar kinerja yang ada, bekerja masuk kondisi kerja yang dirasa kurang

sesuai dan lain sebagainya. Lain pendapat yang disampaikan oleh Colquitt, LePine and Wesson (2017), kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kesenangan yang diperoleh seorang karyawan sebagai hasil dari penilaiannya pekerjaan yang dilakukannya atau pengalaman kerja yang pernah dialaminya (Ramli, 2019).

Robbins dan Judge (2015) menyatakan, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan karyawan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Johns (1992) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti kerja menantang, gaji tinggi, peluang promosi, dan rekan kerja yang ramah membantu membantu kepuasan kerja. Kepuasan kerja penting karena bisa meningkatkan kesehatan mental dan mengurangi tingginya perputaran kerja (Fauziridwan, Adwiyah, M.Sc, Ph.D, & Ahmad, SE,M.Si, 2018).

Indikator kepuasan kerja menurut (Hee, 2019) yakni :

1. Gaji, ialah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan
2. Pekerjaan itu sendiri, ialah sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
3. Rekan Kerja, ialah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan.

4. Supervisi, ialah meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, daya cipta, dan kinerja bawahan.
5. Promosi, ialah perkembangan karyawan ke posisi karier yang tinggi di suatu organisasi dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar.

2.2 Penelitian yang Relevan

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti | Metode | Hasil Penelitian | Perbedaan Dengan Penelitian Ini |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung (Dewi & Suartina, 2022) | Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. | Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial dan simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada UD. Cahaya Dewata di Badung | Perbedaan terletak pada variabel, lokasi penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stress Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> . Sedangkan Penelitian yang dilakukan Dewi dan Suartina Menggunakan |

| | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | variabel Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> |
| 2. | Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta (Kuncoro & Suprpto, 2022) | Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data primer menggunakan metode survei | Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Berdasarkan hasil uji determinasi 0,395 diketahui bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh | Selain pada variabel, lokasi penelitian yang dilakukan oleh Kuncoro dan Suprpto perbedaan terletak pada Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta sedangkan penelitian ini berlokasi pada CV Kurnia Manunggal Teknik. |

| | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | terhadap <i>turnover intention</i> 39,5% sedangkan sisanya 60,5 % dipengaruhi variabel lainya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini | |
| 3. | Pengaruh Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak (Pranata & Netra, 2019) | Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur atau path analysis. Analisis jalur (path analysis) adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda | Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh stres kerja | Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel, lokasi dan juga teknik analisis. Teknik analisis yang digunakan oleh Pranata dan Neta pada penelitiannya adalah analisis jalur, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. |

| | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | terhadap turnover intention. | |
| 4. | Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik, Dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Usaha Mandiri Jakarta Selatan (Sunarsi & Kusjono, 2019) | Penelitian yang digunakan deskriptif kualitatif menggunakan teknik nalisa data uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi, uji determinasi dan uji hipotesis | Hasil uji penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik, konflik dan turn over intention berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Besarnya kontribusi yang diberikan terhadap produktifitas kerja sebesar 21,7%, sedangkan sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi oleh faktor selain lingkungan kerja non fisik, konflik dan <i>turn over intention</i> | Perbedaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel, lokasi, pendekatan penelitian. Pendekatan yang dilakukan oleh Sunarsi dan Kusjono pada penelitiannya adalah pendekatan kualitatif, sedangkan pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif. |
| 5. | Pengaruh Kompensasi dan | Penelitian ini menggunakan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi | Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada |

| | | | | |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| | <p>Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Zulfa & Azizah, 2020)</p> | <p>jenis penelitian kuantitatif</p> | <p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap <i>turnover intention</i>. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh langsung terhadap <i>turnover intention</i>. Kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap <i>turnover intention</i>. Job satisfaction dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> berdasarkan analisis jalur. Job</p> | <p>variabel, lokasi penelitian</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|

| | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | satisfaction dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention berdasarkan analisis jalur. | |
| 6. | Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan RSUD (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta) (Maulidah, Ali, & Pangestuti, 2022) | Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka yang didapat melalui penyebaran kuesioner, observasi langsung atau dokumentasi dan pengolahan data dilakukan secara analisis statistik | Hasil penelitian ini adalah (1) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSUD ABC Jakarta Selatan. (2) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSUD ABC Jakarta Selatan. (3) Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan | Perbedaan penelitian ini terdapat pada variabel dan lokasi penelitian. Variabel yang digunakan oleh Maulidah dkk adalah Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention. Penelitian tersebut berlokasi pada Rumah Sakit ABC General Jakarta Selatan. |

| | | | | |
|--|--|--|----------------------------|--|
| | | | RSU ABC Jakarta Selatan | |
|--|--|--|----------------------------|--|

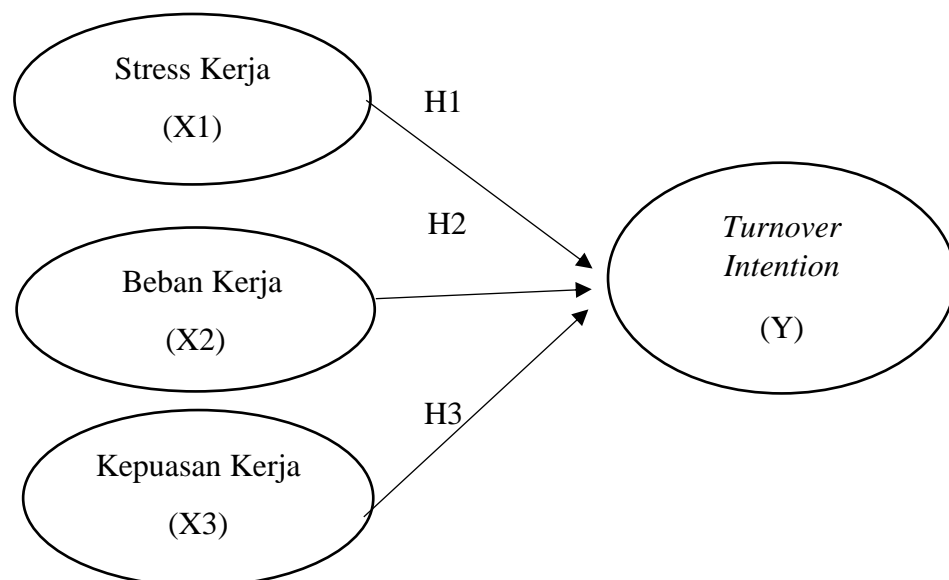
2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir adalah hubungan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis penjelasan mengenai hubungan variabel independen dan dependen. Jadi apabila dalam penelitian ada variabel *moderator* dan *intervening* maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel itu dilibatkan dalam penelitian (Hermawan, 2019).

Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual Penelitian

Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap
Turnover Intention Karyawan.



Kerangka pemikiran tersebut menjelaskan bahwa variabel stress kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi turnover intention.

2.4 Pengembangan Hipotesa

Hipotesis adalah pendapat atau kesimpulan yang masih bersifat sementara. Berdasarkan masalah utama dan tujuan penelitian, penulis berhipotesis yaitu:

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2003). Selanjutnya menurut buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Lestari, Liana, & Aquinia, 2020).

Dari penelitian yang dilakukan (Ratnaningsih, 2021) mengenai pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan pada karyawan Hotel Elresas Lamongan menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Elresas Lamongan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Beban kerja apabila yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas karyawan dan tentu saja berpengaruh terhadap turnover intention perusahaan (Maharani & Budianto, 2019).

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Bulolo & Ratnasari, 2020) mengenai pengaruh dukungan supervisor, komitmen organisasional, dan beban kerja terhadap turnover intention pada Nagoya Mansion Hotel. Hasil penelitian yang dilakukannya menyatakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan Nagoya Mansion Hotel. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*

Kepuasan kerja merupakan ungkapan-ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari diri karyawan dalam memandang pekerjaan. Bagi individu, kepuasan kerja salah satu harapan pribadinya. Bagi perusahaan kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas dan bagi masyarakat kepuasan kerja berkaitan dengan pemuasan kebutuhan (Khomaryah, Pawenang, & Hadi A.B, 2020).

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Lubis & Onsardi, 2021) mengenai pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover intention pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu dengan demikian semakin tinggi rasa kepuasan karyawan maka semakin rendahnya tingkat keinginan karyawan untuk keluar (Turnover intention) dari PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numeric.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2023. Penelitian ini akan dilaksanakan di CV Kurnia Manunggal Teknik Grobogan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber data penelitian. Objek penelitian dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya (Nurrahmah, M.Pd & dkk, 2021). Populasi dari penelitian ini yakni seluruh karyawan divisi operator CV Kurnia Manunggal Teknik.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya yaitu sebanyak 40 orang responden. maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di CV Kurnia Manunggal Teknik.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu kurang dari 50 (lima puluh) orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operator yang berjumlah 40 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam proses penelitian survey merupakan suatu kegiatan yang sangat penting untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian (Subandi, Anubhakti, & Vallendito, 2017). Pengumpulan data membutuhkan suatu instrumen. Instrumen pengumpulan data adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari responden. Salah satu instrumen pengumpulan data adalah kuesioner.

Kuesioner adalah suatu instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam jumlah yang besar (Ismail & AlBahri, 2019). Caranya dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis secara terstruktur kepada responden berkaitan dengan tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti (Muchlis, Christian, & Sari, 2019).

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial (Bahrin, Alifah, & Mulyono, 2018; Saputra & Nugroho, 2017). Terdapat dua bentuk pertanyaan dalam skala likert, yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur skala positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur skala negatif. Pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1; sedangkan bentuk pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen disebut pula variabel yang diduga sebagai sebab (presumed cause variable). Variabel independen juga dapat disebut sebagai variabel yang mendahului (antecedent variable) (Liana, 2009).

1. Stress Kerja (X1)

Menurut Davis dan Newstrom (2008) mendefinisikan work stres yaitu seorang dihadapkan dengan berbagai macam masalah yang dapat mempengaruhi pola pikira dan tingkat emosional. Gejala umum seorang mengalami tingkat stress yang tinggi meliputi: 1. Gejala tingkah laku: perputaran karyawam bicara yang gagap, menimbulkan pusing kepala perubahan dalam metabolisme serta dapat menyebabkan serangan jantung. 2. Gejala kejiwaan: ketidakpuasan kondisi kerja, kejengkelan, kelebihan peran dan sikap suka menunda-nunda pekerjaan

2. Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Purwati & Maricy, 2021).

3. Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2014:169). Kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan atas pekerjaannya yang bersifat positif ataupun negatif. Swaminathan (2013) menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Susilo & Satrya, 2019).

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen disebut juga variabel yang diduga sebagai akibat (*presumed effect variable*). Variabel dependen juga dapat disebut sebagai variabel konsekuensi (*consequent variable*) (Liana, 2009).

1. *Turnover Intention* (Y)

Istilah *turnover* berasal dari bahasa kamus Inggris Indonesia (John M. Echols dan Hassan Shadily, 2003:608) berarti pergantian. Rasa ingin untuk berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam konteks manajemen (Januartha & Andyani, 2019).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam definisi operasionalnya adalah segala sesuatu yang berupa objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Definisi operasional variabel penelitian dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

| No. | Variabel | Indikator | Nomor Item | Sumber |
|-----|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------------------|
| 1. | Stress Kerja | Fisiologis | SK 1,2 | (Robbins & Judge, 2017) |
| | | Psikologis | SK 3 | |
| | | Perilaku | SK 4,5 | |
| 2. | Beban Kerja | Kondisi Pekerjaan | BK 1,2 | (Listiana, Hatmawan, & Hasanah, 2020) |
| | | Penggunaan Waktu Kerja | BK 3 | |
| | | Target Yang Harus Di capai | BK 4,5 | |
| 3. | Kepuasan Kerja | Gaji | KK 1 | (Hee, 2019) |
| | | Pekerjaan Itu Sendiri | KK 2 | |
| | | Rekan Kerja | KK 3 | |
| | | Supervisi | KK 4 | |
| | | Promosi | KK 5 | |
| 4. | <i>Turnover Intention</i> | Adanya Pikiran Untuk Keluar | TI 1,2 | (Junaidi, Sasono, Wanuri, & |
| | | Mencari Lowongan | TI 3 | |
| | | | | |

| | | | | |
|--|--|------------------------------------------------------------|--------|-------------------|
| | | Memiliki Keinginan Yang Kuat Untuk Pindah Perusahaan | TI 4,5 | Emiyati, 2020) |
|--|--|------------------------------------------------------------|--------|-------------------|

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menggunakan masing-masing variabel dalam bentuk penyatuan data ke dalam bentuk hasil distribusi frekuensi kemudian dilakukan analisis TCR. Analisis Deskriptif Variabel (TCR) analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variable dengan variabel lainnya (Ghozali, 2011). Untuk mendapatkan Tingkat Capaian Responden (TCR) digunakan rumus (Yani & Siwi, 2020) sebagai berikut:

$$TCR = \frac{RS}{n} \times 100$$

Keterangan :

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

n = Nilai skor jawaban

Tabel 3.4
Klasifikasi Tingkat Capaian Responden

| No. | Prestasi Pencapaian | Kriteria |
|-----|---------------------|-------------|
| 1. | 85%-100% | Sangat Baik |
| 2. | 66%-84% | Baik |
| 3. | 51%-65% | Cukup |
| 4. | 35%-50% | Kurang Baik |
| 5. | 0%-35% | Tidak Baik |

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3.7.2 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian, untuk memperoleh data yang baik, maka kuesioner yang dijadikan instrumen pengumpulan data harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Sugiyono, 2018). Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Skor item instrument

Y = Skor total item instrumen dalam variabel (kinerja pegawai)

n = Jumlah responden

2. Uji Realibilitas

Uji reliabelitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk, butir pertanyaan dikatakan realible atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, teknik uji reliabilitas yang digunakan para peneliti adalah dengan melihat dan membandingkan antara cronbach's Alpha pada hasil SPSS V. 25. koefisien alpha cronbach merupakan statistik uji yang paling umum digunakan para peneliti untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Dilihat menurut statistik alpha chronbach, suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60. Uji alpha cronbach dapat dirumuskan sebagai berikut ;

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 x_i}{\sigma^2 x} \right)$$

keterangan:

α = cronbach's coefficient alpha

k = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sigma^2 x_i$ = total dari varian masing-masing pecahan

σx^2 = varian dari total skor

3.7.3 Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda sudah memenuhi asumsi klasik atau tidak (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, 2013). Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui variable-variale menyimpang dari asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada variabel penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas $p > 0,05$, sedangkan data yang tidak berdistribusi normal memiliki nilai $p < 0,05$ (Sugiyono, 2019). Model uji normalitas yang digunakan yaitu uji komogorov-Smirnov (K-S), dalam pengambilan keputusan uji ini, yang mana bila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ sehingga dinyatakan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara untuk menguji tidak adanya

Multikolinieritas dapat dilihat pada Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinieritas. Mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, 2013).

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak.

3.7.4 Analisis Regresi

1. Model Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 + e$$

Dengan:

$Y = \textit{Turnover Intention}$

$\alpha = \textit{Konstanta}$

$\beta_1 = \textit{Koefisien Regresi Variabel Stress Kerja}$

$\beta_2 = \textit{Koefisien Regresi Variabel Beban Kerja}$

$\beta_3 = \textit{koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja}$

$X_1 = \textit{Stress Kerja}$

X2 = Beban Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

e = Standard Error

3.7.5 Uji Ketepatan Model

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menerangkan variasi variabel dependen dengan mengukur seberapa jauh kemampuan model. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

2. Uji Signifikansi Keseluruhan dan Regresi Sampel (Uji Stastistik F)

Uji F (simultan) Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan p value atau F hitung adalah jika p value $< 0,05$ atau F hitung $\geq F$ tabel maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value $\geq 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka H_a ditolak (Sigar et al., 2021).

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

syaratnya:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai keeratan
hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen tidak mempunyai keeratan
hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil CV Kurnia Manunggal Teknik

CV Kurnia Manunggal Teknik adalah sebuah perusahaan Swasta yang bergerak dalam bidang peralatan, jual beli, rental, perbaikan alat berat. Dengan didukung oleh tenaga-tenaga ahli dalam berbagai disiplin ilmu yang telah berpengalaman dalam berbagai proyek, maka KMN menyelenggarakan beberapa usaha dengan ruang lingkup : Equipment,Sales,Rental, Services, yang akhirnya menjadi pilihan terbaik bagi konsumen”. CV Kurnia Manunggal Teknik memiliki visi dan misi yaitu, visinya “Menjadi Perusahaan Rental – Perbaiki – Jual Beli Alat Berat terbaik di INDONESIA.” Dan misinya adalah Membangun Perusahaan Alat Berat yang Kredibel dan Menguntungkan juga Membangun Hubungan Jangka Panjang dengan Pelanggan.

4.2 Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden merupakan suatu gambaran tentang jumlah, keadaan dari keadaan diri responden sekaligus menjelaskan latar belakang responden dalam penelitian ini. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang, dan deskriptif karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pada identitas diri responden pada kuesioner yang terdiri dari usia responden, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden..

4.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-Laki | 40 | 100% |
| Perempuan | 0 | 0% |
| Total | 40 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas, responden dari penelitian ini seluruhnya adalah laki-laki yang memiliki jumlah 40 dengan presentase sebesar 100%.

4.2.2 Usia Responden

Frekuensi data responden dalam penelitian ini meliputi identifikasi mengenai penggolongan usia responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2

Responden berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Presentase |
|-------------|--------|------------|
| <17 Tahun | 2 | 5% |
| 18-25 Tahun | 20 | 50% |
| 25-35 Tahun | 10 | 25% |
| >35 Tahun | 8 | 20% |
| Total | 40 | 100% |

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas, responden yang berusia >17 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 5%, responden yang berusia 18-25 tahun berjumlah 20 orang dengan presentase 50%, responden yang berusia 25-35 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 25% dan responden yang berusia >35 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 20%.

4.2.3 Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|--------------------|--------|------------|
| SD/SMP | 10 | 25% |
| SMA/SMK | 23 | 62% |
| Diploma/Sarjana | 7 | 13% |
| Total | 40 | 100% |

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa dalam penelitian ini jenjang pendidikan responden berada pada golongan SD/SMP adalah sebanyak 10 orang atau sebesar 25%, golongan SMA/SMK sebanyak 23 orang atau sebesar 62%, golongan Diploma/Sarjana sebanyak 7 orang atau sebesar 13% . Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenjang pendidikan responden adalah berada pada golongan SMA atau SMK dengan tingkat presentase sebesar 62%.

4.2.4 Lama Bekerja

Frekuensi data responden dalam penelitian ini meliputi identifikasi mengenai penggolongan lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4
Responden berdasarkan Lama Bekerja

| Lama bekerja | Jumlah | Presentase |
|--------------|--------|------------|
| <1 Tahun | 17 | 42% |
| >1 Tahun | 23 | 58% |
| Total | 40 | 100% |

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berada pada golongan kurang dari 1 tahun adalah sebanyak 17 orang atau sebesar 42%, golongan yang lama bekerja lebih dari 1 tahun adalah sebanyak 23 orang atau sebesar 58%. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden lama bekerja berada pada golongan >1 tahun.

4.2.5 Deskripsi Jawaban Responden

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variable dengan variabel.lainnya. Untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden

digunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor}}{5} \times 100$$

Tabel 4.5

Jawaban Responden Variabel Stress Kerja

| NO | ITEM | JAWABAN RESPONDEN | | | | | | | | | |
|----|------|-------------------|---|---|---|---|-----|----|------|----|------|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | X1.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 22,5 | 31 | 77,5 |
| 2 | X1.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 32,5 | 27 | 67,5 |
| 3 | X1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 32,5 | 27 | 67,5 |
| 4 | X1.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 37,5 | 25 | 62,5 |
| 5 | X1.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5,0 | 13 | 32,5 | 25 | 62,5 |

Keterangan :

X1.1 = Akhir-akhir ini saya sering mengalami sakit kepala saat menjalankan pekerjaan.

X1.2 = Saya mengalami sakit punggung, otot kaku dan tekanan darah yang tidak stabil ketika mengerjakan pekerjaan saya di beberapa minggu terakhir ini

X1.3 = Akhir-akhir ini saya lebih mudah emosi terkait pekerjaan saya akhir akhir ini.

X1.4 = Saya sering merasa gelisah sewaktu menjalankan pekerjaan saya

X1.5 = Saya menjadi mudah tersinggung di beberapa minggu terakhir

Tabel diatas menunjukkan variabel stress kerja memiliki 5 item pernyataan. Pernyataan dengan presentase tertinggi yaitu pada X1.1 sebesar 77.5%. Dari 40 responden, 31 responden menjawab sangat setuju dan 22,5% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa seringkali merasakan sakit kepala saat melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Beban Kerja

| NO | ITEM | JAWABAN RESPONDEN | | | | | | | | | |
|----|------|-------------------|-----|---|-----|---|-----|----|------|----|------|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | X2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 35,0 | 26 | 65,0 |
| 2 | X2.2 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 1 | 2,5 | 17 | 42,5 | 21 | 52,5 |
| 3 | X2.3 | 0 | 0 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 15 | 37,5 | 24 | 60,0 |
| 4 | X2.4 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 2 | 5,0 | 16 | 40,0 | 21 | 52,5 |
| 5 | X2.5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 1 | 2,5 | 17 | 42,5 | 21 | 52,5 |

Keterangan ;

X2.1 = Peralatan kerja yang saya terima kurang memadai untuk melakukan pekerjaan saya

X2.2 = Ruang kerja yang kurang nyaman membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja

X2.3 = Waktu kerja tidak sesuai dengan SOP

X2.4 = Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan

X2.5 = Pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah sakit

Berdasarkan tabel diatas, variabel beban kerja memiliki 5 item pernyataan. Presentasi tertinggi terdapat pada item X2.1 sebesar 65%. Dari 40 responden, 26 responden menyatakan sangat setuju dan 35% mengatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa peralatan yang diterima tidak memadai untuk melakukan pekerjaanya.

Tabel 4.7

Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

| NO | ITEM | JAWABAN RESPONDEN | | | | | | | | | |
|----|------|-------------------|-----|---|-----|---|------|----|------|----|------|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | X3.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 35,0 | 26 | 65,0 |
| 2 | X3.2 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 2 | 5,0 | 13 | 32,5 | 24 | 60,0 |
| 3 | X3.3 | 0 | 0 | 1 | 2,5 | 4 | 10,0 | 13 | 32,5 | 22 | 55,0 |
| 4 | X3.4 | 0 | 0 | 1 | 2,5 | 4 | 10,0 | 15 | 37,5 | 20 | 50,0 |
| 5 | X3.5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 1 | 2,5 | 18 | 45,0 | 20 | 50,0 |

Keterangan :

X3.1 = Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan

X3.2 = Pekerjaan kurang menarik karena tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya

X3.3 = Rekan kerja saya kurang memberikan dukungan pada saya

X3.4 = Hubungan saya dengan atasan kurang saya baik

X3.5 = Tidak adanya kesempatan promosi jabatan dari perusahaan

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki 5 item pernyataan. Presentase tertinggi terdapat pada item X3.1 yaitu sebesar 65% . dari total 40 responden 26 orang responden menjawab sangat setuju dan 14 responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.8

Jawaban Responden Variabel Turnover Intention

| NO | ITEM | JAWABAN RESPONDEN | | | | | | | | | |
|----|------|-------------------|-----|---|-----|---|------|----|------|----|------|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Y.1 | 1 | 2,5 | 2 | 5,0 | 2 | 5,0 | 14 | 35,0 | 21 | 52,5 |
| 2 | Y.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 10,0 | 12 | 30,0 | 24 | 60,0 |
| 3 | Y.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 17,5 | 12 | 30,0 | 21 | 52,5 |
| 4 | Y.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 10,0 | 12 | 30,0 | 24 | 60,0 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|-----|---|-----|---|---|---|-----|----|------|----|------|
| 5 | Y.5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 2 | 5,0 | 13 | 32,5 | 24 | 60,0 |
|---|-----|---|-----|---|---|---|-----|----|------|----|------|

Keterangan :

Y.1 = Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya

Y.2 = Saya berpikir untuk meninggalkan perusahaan jika fasilitas yang diberikan kurang memadai

Y.3 = Saya akan meninggalkan pekerjaan saya sekarang jika sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar

Y.4 = Saya berniat keluar karena pekerjaan saya terlalu berat

Y.5 = Saya berniat keluar dari pekerjaan saya karena tidak ada pengembangan karir.

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel turnover intention memiliki 5 item pernyataan. Presentase tertinggi terdapat pada item pernyataan Y.2, Y.4 dan Y.5 sebesar 60%. Dari 40 responden, 24 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa karyawan akan meninggalkan perusahaan tidak memberikan fasilitas yang memadai, karyawan akan keluar jika pekerjaan terlalu berat dan juga karyawan akan meninggalkan perusahaan jika tidak ada perkembangan karir.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun benar-benar mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa valid instrumen dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas tiap butir pernyataan dilakukan dengan cara mengkolerasikan skor tiap butir pernyataan dengan skor total (corrected item total correlation).

Uji validitas dengan membandingkan antara rhitung dan rtabel dengan menggunakan rumus koefisien korelasi, dengan kriteria sebagai berikut : Jika rhitung > rtabel, maka pernyataan dikatakan valid Jika rhitung < rtabel, maka pernyataan dikatakan tidak valid. Dengan ketentuan $Df = \text{Jumlah responden} - 2$ ($Df=30-2=28$). Berikut ini adalah hasil uji validitas penelitian ini:

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | Nilai rhitung | Nilai rtabel | Keputusan |
|--------------|------------|------------------|-----------------|-----------|
| Stress Kerja | X1.1 | 0,497 | 0,361 | VALID |
| | X1.2 | 0,429 | 0,361 | VALID |
| | X1.3 | 0,497 | 0,361 | VALID |
| | X1.4 | 0,367 | 0,361 | VALID |
| | X1.5 | 0,426 | 0,361 | VALID |

| | | | | |
|-----------------------|------|-------|-------|-------|
| Beban Kerja | X2.1 | 0,418 | 0,361 | VALID |
| | X2.2 | 0,902 | 0,361 | VALID |
| | X2.3 | 0,421 | 0,361 | VALID |
| | X2.4 | 0,813 | 0,361 | VALID |
| | X2.5 | 0,902 | 0,361 | VALID |
| Kepuasan Kerja | X3.1 | 0,544 | 0,361 | VALID |
| | X3.2 | 0,723 | 0,361 | VALID |
| | X3.3 | 0,842 | 0,361 | VALID |
| | X3.4 | 0,758 | 0,361 | VALID |
| | X3.5 | 0,626 | 0,361 | VALID |
| Turnover Intention | Y.1 | 0,692 | 0,361 | VALID |
| | Y.2 | 0,822 | 0,361 | VALID |
| | Y.3 | 0,622 | 0,361 | VALID |
| | Y.4 | 0,729 | 0,361 | VALID |
| | Y.5 | 0,573 | 0,361 | VALID |

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa semua pernyataan item untuk variabel Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan *Turnover Intention* (Y), memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Maka semua item pertanyaan kuisisioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsistensi) dari suatu instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrument yang handal, konsisten, dan stabil sehingga bila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria dalam penentuan reliabilitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0.70 maka data reliabel. Apabila nilai Cronbach's Alpha < 0.70 maka data tidak reliabel.

Tabel 4. 10

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbha's Alpha | Keterangan |
|---------------------------|-----------------------|------------|
| Stress Kerja | 0,798 | Realibel |
| Beban Kerja | 0,785 | Realibel |
| Kepuasan Kerja | 0,778 | Realibel |
| <i>Turnover Intention</i> | 0,768 | Realibel |

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha > 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik normal p-plot dengan dasar pengambilan keputusan yaitu apabila titik-titik pada grafik menyebar dengan mengikuti garis diagonal maka data penelitian berdistribusi normal. Selain itu, pengujian normalitas juga menggunakan uji komogorov-Smirnov (K-S), dalam pengambilan keputusan uji ini, yang mana bila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ sehingga dinyatakan data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan *software SPSS v.25* menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 11

Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnov

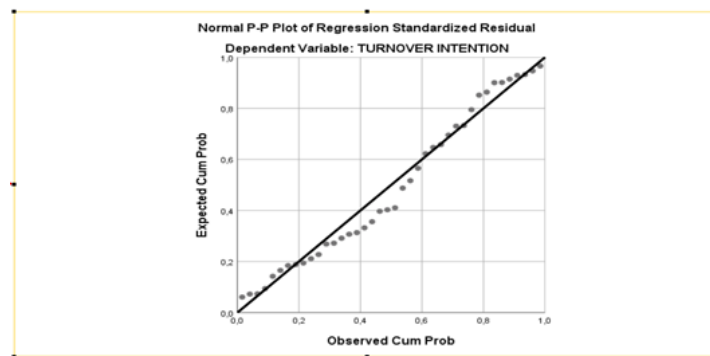
| | |
|------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| N | 40 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,081 ^c |

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov diatas, dapat dilihat bahwa nilai alpha atau nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar $0,081 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Selain itu, uji normalitas menggunakan p-plot menunjukkan grafik sebagai berikut:

Gambar 4. 12
Gambar Scatterplot



Berdasarkan grafik p-plot diatas, dapat dilihat bahawa titik-titik pada grafik menyebar dengan mengikuti pola garis diagonal, yang menandakan bahwa data berdistribusi secara normal.

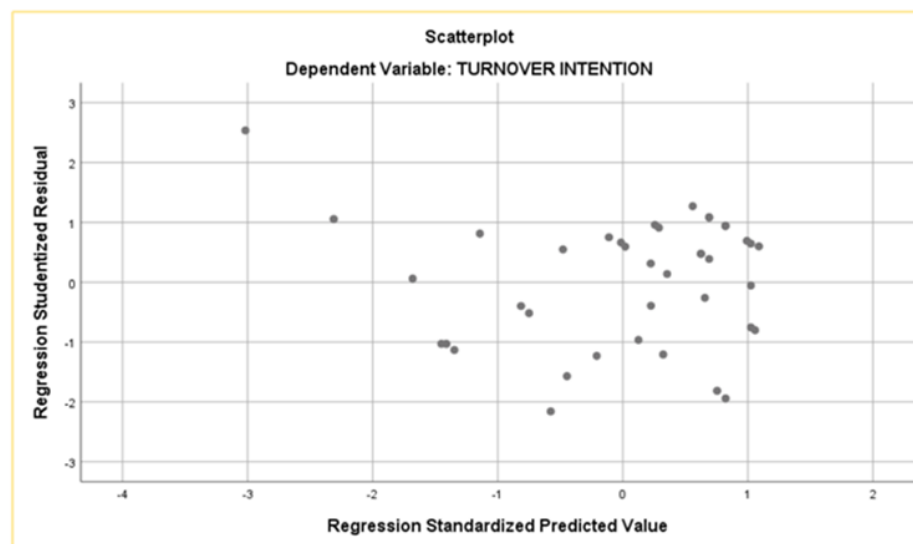
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah situasi tidak konstan varians. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot nilai variable dependen (ZPED) dan nilai residualnya (SRESID). Hal ini dilakukan dengan melihat apakah terdapat titik-titik tertentu yang membentuk pola yang teratur maka dalam terdapat heteroskedastisitas. Tetapi apabila titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu Y dan angka 0 maka terjadi homoskedastisitas.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar 4.3.2 sebagai berikut:

Gambar 4. 13

Gambar Scatterplot



Berdasarkan gambar 4.3.2 diatas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara merata diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau data statistik tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, maka hasil

tersebut menunjukkan bahwa terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.14
Hasil Uji Glejser

| Model | B | Std Error | Standard Coefficients Beta | t | sig |
|--------------|----------|------------------|-----------------------------------|----------|------------|
| Constant | -1.199 | 2.574 | | -.466 | .644 |
| X1 | .187 | .101 | .283 | 1.864 | .070 |
| X2 | -.097 | .069 | -.322 | -1.416 | .165 |
| X3 | .010 | .063 | .035 | .155 | .877 |

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sig, stress kerja $0,644 > 0,05$, beban kerja $0,07 > 0,05$ dan kepuasan kerja $0,877 > 0,05$. Maka tidak ditemukan heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang didalamnya tidak terdapat korelasi antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan dengan berdasarkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika $VIF < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya, yaitu apabila $VIF > 10,00$ maka terjadi multikolinearitas dan jika $tolerance > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya, yaitu apabila $tolerance < 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Toleransi | VIF | Keterangan |
|----------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Stress Kerja | 0,998 | 1,002 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Beban Kerja | 0,445 | 2,248 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Kepuasan Kerja | 0,445 | 2,249 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel stress kerja sebesar 1,002, nilai VIF variabel beban kerja sebesar 2,248 dan nilai VIF kepuasan kerja sebesar 2,249. Kemudian nilai *tolerance* stress kerja sebesar 0,998, nilai *tolerance* beban kerja sebesar 0,445, dan nilai *tolerance* kepuasan kerja sebesar 0,445. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi karena seluruh nilai VIF setiap variabel <10,00 dan seluruh nilai *tolerance* >0,10.

4.5 Hasil Uji Regresi

4.5.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun hasil pengujian regresi berganda pada penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Uji signifikansi Parsial

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20,947 | 3,322 | | 6,305 | 0,000 |
| | STRESS KERJA | 0,551 | 0,132 | 0,297 | 4,177 | 0,000 |
| | BEBAN KERJA | 0,360 | 0,098 | 0,372 | 3,664 | 0,001 |
| | KEPUASAN KERJA | -0,992 | 0,093 | -1,069 | -10,651 | 0,000 |

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 20,947 + 0,551X_1 + 0,360X_2 - 0,992X_3 + e$$

Persamaan diatas memiliki arti sebagai berikut:

- a. Konstanta dari hasil linier berganda diatas adalah 20,947
- b. Variabel stress kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,551. Koefisien regresi bernilai positif ini menjelaskan bahwa jika stress kerja meningkat 1 satuan maka turnover intention meningkat sebesar 0,551.
- c. Variabel beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,360. Koefisien regresi bernilai positif ini menjelaskan bahwa semakin jika beban kerja meningkat satu satuan maka turnover intention meningkat sebesar 0,360.
- d. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,992. Koefisien regresi bernilai negatif ini menjelaskan bahwa jika kepuasan kerja meningkat satu satuan maka turnover intention menurun sebesar 0,992.

4.6 Uji Ketetapan Model

4.6.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya kemampuan variabel stress kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa faktor- faktor tersebut mampu menjelaskan sedikitnya variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R², semakin signifikan variabel tersebut. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini yang memiliki banyak variabel. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi

atau model regresi, semakin baik model yang diperoleh. Hasil uji koefisien determinasi dalam penyelidikan ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17

Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,908 ^a | 0,825 | 0,810 | 1,03615 |

Sumber: Data primer (diolah), 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dibuat oleh model regresi dari stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah sebesar 0,810. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel stress kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel turnover intention sebesar 81% dan sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi variabel independen dalam model penelitian ini.

4.6.2 Uji f

Uji statistik F dimaksudkan untuk melihat apakah seluruh variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan kedalam model memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan ditunjukkan pada tabel 4.11

Tabel 4. 18
Uji signifikansi simultan

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 181,725 | 3 | 60,575 | 56,422 | ,000 ^b |
| | Residual | 38,650 | 36 | 1,074 | | |
| | Total | 220,375 | 39 | | | |

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 56,442 > F_{tabel} 2,859$. Penentuan F_{tabel} dapat dilakukan dengan cara perhitungan $F_{tabel} = (k ; n-k)$ dimana k merupakan jumlah variabel bebas dan n merupakan jumlah sampel sehingga diperoleh $(3 ; 40-3) = (3, 37)$ dan diperoleh F_{tabel} sebesar 2,859. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel stress kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap turnover intention (Y).

4.6.3 Uji T

Uji T dimaksudkan untuk melihat pengaruh langsung setiap variabel independen yaitu stress kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu turnover intention.

Tabel 4. 19
Uji signifikansi Parsial

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20,947 | 3,322 | | 6,305 | 0,000 |
| | STRESS KERJA | 0,551 | 0,132 | 0,297 | 4,177 | 0,000 |
| | BEBAN KERJA | 0,360 | 0,098 | 0,372 | 3,664 | 0,001 |
| | KEPUASAN KERJA | -0,992 | 0,093 | -1,069 | -10,651 | 0,000 |

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

Dari tabel 4.12 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel stress kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,177 > 2,028$. Artinya variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian maka Hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* diterima.
2. Variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,664 >$ nilai t tabel sebesar $2,028$. Artinya variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian maka Hipotesis dua (H_2) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* diterima.
3. Variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $10.651 >$ nilai t tabel sebesar $2,028$. Artinya variabel

kepuasa kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian maka Hipotesis satu (H_3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* diterima.

4.5 Pembahasan

Hasil uji penelitian menyatakan memenuhi syarat yang ditetapkan berdasarkan hasil analisis data. Penelitian ini mengumpulkan data dari 40 responden dan melakukan pengujian instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, menghasilkan hasil yang berkualitas. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel, maka dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Mengikuti uji asumsi klasik, dilakukan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran masalah yang ada. Lalu, uji regresi untuk menguji regresi linier berganda dan uji ketepatan model yang terdiri dari uji F, uji T dan uji determinan.

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian ini hasil uji t hitung variabel stress kerja menghasilkan t hitung > t tabel dengan nilai t hitung sebesar $4,177 > 2,028$ dan nilai signifikansi nya $0,000 < 0,05$ dari analisis ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan arah positif. Artinya semakin tinggi tingkat stress karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan tanggapan responden presentase tertinggi terdapat pada item pernyataan X1.1 sebesar 75% yang menyatakan bahwa karyawan akhir akhir ini sering meraskan sakit kepala saat melakukan pekerjaannya.

Stress merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stress dari pekerjaan. Semakin tinggi tingkat stress karyawan, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab sangat setuju dengan pertanyaan akhir-akhir ini saya sering mengalami sakit kepala saat menjalankan pekerjaan. Sesuai dengan jawaban responden, karyawan CV Kurnia manunggal teknik mengeluhkan sakit kepala saat melakukan pekerjaannya. Entah karena kelelahan bekerja atau stress karena merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya. Karena itu hal tersebut tidak bisa diabaikan begitu saja karena juga akan berpengaruh buruk terhadap karyawan dan juga perusahaan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Samrotu Sa'adah dan Arif Prtono (2018) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian ini hasil uji t hitung variabel beban kerja menghasilkan t hitung $>$ t tabel dengan nilai t hitung sebesar 3,664 $>$ nilai t tabel sebesar 2,028 dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ dari analisis ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin berat beban yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan tanggapan responden variabel beban kerja, item pernyataan yang tertinggi terdapat pada X2.1 sebesar 65% yang menyatakan bahwa Peralatan kerja yang saya terima kurang memadai untuk melakukan pekerjaan saya.

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan. Kurangnya pekerjaan juga akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan karena bisa memicu keinginan keluar dari perusahaan. Berdasarkan jawaban responden mereka mayoritas menjawab bahwa peralatan pekerjaan mereka kurang memadai untuk melakukan pekerjaan. Hal tersebut sangatlah mengganggu proses pekerjaan karyawan dan dapat menimbulkan beban bagi karyawan. Hal tersebut apabila diabaikan dapat merugikan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustine Firdaus dan Rasistia Wisandianing (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada pekerja milenial.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian ini hasil uji t hitung variabel kepuasan kerja menghasilkan t hitung $< t$ tabel dengan nilai t hitung sebesar $10.651 >$ nilai t tabel sebesar $2,028$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dari analisis ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang artinya semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat *turnover intention* semakin menurun. Berdasarkan tanggapan responden, item variabel kepuasan kerja yang

memiliki presentase tertinggi adalah X3.1 yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.

Seorang karyawan yang meninggalkan perusahaan dapat terjadi karena berbagai alasan, di antaranya adalah rendahnya kepuasan terhadap pekerjaan, rendahnya kepuasan terhadap atasan, terbatasnya promosi dan kesempatan bertumbuh, atau ketidaksetujuan atas perubahan organisasi atau restrukturisasi. Erat hubungannya antara kepuasan kerja dan turnover intention. Dalam kasus di PT CV Kurnia Manunggal Teknik sesuai jawaban responden, karyawan merasa bila gaji yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Hal tersebut apabila diabaikan akan berdampak buruk terhadap perusahaan dan juga karyawan itu sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Windi Septia Ningsih dan Made Surya Putra (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

BAB V

KESIMPULAN

Hasil penelitian dibahas pada bab IV. Hasil dari penelitian kemudian dapat diambil kesimpulan dan saran untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti perusahaan terkait yang sama atau variabel yang sama. Berikut adalah kesimpulan dan saran yang dapat dibuat untuk penelitian ini:

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan terkait dan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, hasil yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan di CV Kurnia Manunggal Teknik. Variabel stress kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $4,177 > 2,028$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan maka akan mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada CV Kurnia Manunggal Teknik.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik. Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $3,664 >$ nilai t tabel sebesar $2,028$ dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban

kerja maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan pada CV Kurnia Manunggal Teknik.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik. Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $-10.651 >$ nilai t tabel sebesar 2,028 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan pengujian ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan pada CV Kurnia Manunggal Teknik

5.2 Saran

1. Penelitian ini diolah dan dilakukan dengan keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis, oleh sebab itu penulis menyarankan pembaca untuk lebih kritis dan membaca hasil penelitian ini dengan seksama sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dan salah pengertian. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengharapkan dapat bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Kurnia Manunggal Teknik, terutama dalam mengaplikasikan teori yang telah diterima di Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta dengan praktek yang ada di perusahaan dan di lapangan. Hasil penelitian ini pun diharapkan dapat membantu menambah informasi dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* pada CV Kurnia Manunggal Teknik adalah kepuasan kerja. Penulis menyarankan adanya beberapa hal yang perlu dilakukan perusahaan agar dapat memperkecil tingkat *turnover intention* karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik sebaiknya dapat terus mempertahankan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, terus memberikan balas jasa yang baik dan meningkatkan terciptanya kepuasan kerja, dan menghitung kembali bagaimana setiap karyawan memiliki beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai agar karyawan menjadi betah mengenai pekerjaan yang dimiliki dan tidak mengalami stres atas pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and Correlations of Job Stress, Job Satisfaction and Burn out in Public Health Sector . *European Journal of Environment and Public Health*, 1-9.
- Arnanta, I. P., & Utama, I. M. (2017). Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 No. 6, 3314-3341.
- Asih, R. P. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Journal Riset Manajemen*, 25-35.
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal Vol. 2 No. 2*, 79-94.
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2021). Effect Of Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Job Stress On Turnover Intention At PT. Sig Asia Bitung City. *Jurnal Emba Vol. 9 No. 2*, 785-795.
- Breaugh, J. (2021). Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. *Public Personnel Management Vol. 50(1)*, 84-100.
- Buulolo, A., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Dimensi Vol. 9, No. 2*, 339-351.
- Chiat, L. C., & Panatik, S. A. (2019). Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review. *Journal of Research in Psychology*, 10-15.
- D Wahyuni, I Budiman, Sembiring, M., E Sitorus, & H Nasution. (2018). The Workload Analysis In Welding Workshop. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science 126* , 1-5.
- Daniel, C. O. (2019). Effects of Job Stress on Employee's Performance. *Journal of Business, Management and Social Research*, 375-382.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1076-1088.
- Dewi, N. P., & Suartina, I. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. *Cahaya*

- Dewata di Badung . *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 2 (No. 1)*, 104-110.
- Dewi, P. A., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen* , Vol. 8 No. 6, 3646-3674.
- Fauziridwan, M., Adwiyah, M.Sc, Ph.D, W. R., & Ahmad, SE,M.Si, D. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA) Volume 20 Nomor 01*, 1-23.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal Of Strategic Management Vol. 3, Issue 2* , 2-15.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 2-15.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi Vol. 8, No. 1*, 23-28.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *The University Research Colloquium* , 77-85.
- Ghozali, I. (2011). *APLIKASI MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haholongan, R. (2018). Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan. *Journal Manajemen Indonesia Vol. 18, No. 1*, 60-67.
- Hee, O. C. (2019). Factors Influencing Job Satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 10-20.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Method)*. Kuningan: Hidayatul Quran.

- Ihsan, A. A., Ariffin, Z., & Dewi, M. S. (2018). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin). *JTAM Jurusan Manajemen FEB ULM: JIMI*, 152-166.
- Indriati, I. H. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai. *Forum Ekonomi*, 23 (3), 491-501.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work-Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 1-10.
- Januartha, A. A., & Andyani, I. D. (2019). Pengaruh Job Insecutity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel . *E-Journal Manajemen, Vol. 8 No. 2*, 7548-7575.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 3873-3878.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi A.B, S. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Reatilindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol.3 No. 1*, 35-45.
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 3(3)*, 558-572.
- Kuncoro, A. B., & Suprpto, Y. L. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 3*, 43-51.
- Lestari, N. Y., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention . *E-Journal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6*, 3412-3441.
- Lestari, W. P., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Vol. 27, (2)*, 100-110.
- Li, Y., Sawhney, R., & Tortorella, G. L. (2019). Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention among Manufacturing Workers. *International Journal Business and Management; Vol. 14, No. 4*, 1-18.

- Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik Volume XIV No.2*, 90-97.
- Listiana, L., Hatmawan, A. A., & Hasanah, K. (2020). Pengaruh Job Description, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Askrimdo Insurance Cabang Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 1-10.
- Loan, L. T. (2020). The Influence of Organizational Commitment on Employee's Job Performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 3308-3312.
- Lompoliu, W. T., Lengkong, V. P., & Nelwan, O. S. (2020). The Effect Of Job Insecurity, Job Stress, And Organizational Climate On Employees Turnover Intention At PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*, 554-564.
- Lubis, N., & Onsardi. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) Volume 2 Nomor 2*, 196-208.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 327-332.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Jakman)*, 159-176.
- Moro, Sergio, Ramos, R. F., & Rita, P. (2021). What Drives Job Satisfaction in IT Companies . *International Journal of Productivity and Performance Management* , 391-407.
- Nurrahmah, M.Pd, A., & dkk. (2021). *Pengantar Statiska 1*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Park, J., & Min, H. (. (2020). Turnover Intention in the hospitality Industry : A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 1-10.
- Parta Yuda, I. D., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Journal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10*, 5319-5347.

- Pranata, G. D., & Netra, I. S. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6, 3531-3559.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Wor- Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 20 No. 1*, 39-51.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 20 No. 1, 39-51.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 2(1)* , 77-91.
- Putra, D. B., & Mujiati, N. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention . *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, 4045-4072.
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Performance in Health Services. *Business And Entrepreneurial Review Vol. 19, No. 1*, 29-42.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention . *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3*, 1267-1278.
- Ridho, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement.
- Ridwan. (2010). *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9 No. 2, 466-486.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 13*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sa'adah, S., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauka. *JRMB, Volume 13, No. 1*, 59-67.

- Sakul, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Preawat RS Bhayangkara TK. III Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 6, No. 2*, 175-184.
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan PT IDX . *Jurnal Manajemen Vol. 16 No. 1* , 1-19.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stress Kerja, Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 16 No. 3*, 235-259.
- Silic, M., Marzi, G., Caputo, A., & Bal, M. (2020). The Effect of a Gamified Human Resource Management System on Job Satisfaction and Engagement. *Human Resource Management Journal*, 1-25.
- Singh, M. M., Amiri, M., & Sabbarwal, S. (2019). Role of Job Stress on Job Satisfaction. *International Journal Of Management Studies*, 57-60.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* . BANDUNG: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik, Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Usaha Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1-10.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA Vol.7, No. 1*, 1-6.
- Susilo, J., & Satrya, I. B. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Journal Manajemen, Vol. 8, No. 6*, 3700-3729.
- Taheri, R. H., Miah, M., & Md Kamaruzzaman . (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction . *European Journal of Business and Management Research*, 1-5.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUM DIVISI PMKS. *Jurnal Business Management Vol 16 (2)*, 65-80.

- Toropova, A., Myberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher Job Satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 71-97.
- Udriyah, Riyadi, & Utaminingtyas, R. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di PT Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnis Volume 18 No 3*, 163-182.
- Uysal, H. T. (2019). The Mediation Role of Toxic Leadership in the Effect of Job Stress on Job Satisfaction. *International Journal Of Business*, 24(1), 56-73.
- Wicaksono, S., & Fadillah, A. M. (2021). Implementation of Full Time Equivalent Method in Determining the Workload Analysis of Logistic Admin Employees of PT X in Jakarta, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research* , 159-162.
- Widiasih, W., & Nuha, H. (2019). Workload Analysis Using Work Sampling and NASA-TLX for Employee of Private University in Surabaya. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 134-141.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* , 129-143.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pernyataan Kuisisioner

Kepada

Yth Saudara/i Responden

Di Tempat

Assalammualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Vena Pradita, mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, program studi Manajemen Bisnis Syariah. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyusun skripsi mengenai “**PENGARUH STRESS KERJA, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN CV KURNIA MANUNGGAL TEKNIK**”. Seluruh informasi yang angket berikan ini hanyalah untuk kepentingan studi & bakal dijaga kerahasiaannya. Maka dari itu, saya minta kesediaan saudara/i untuk bisa meluangkan waktu dalam menjawab angket ini dengan teliti & tepat. Atas partisipasi & perhatiannya saya sampaikan banyak terimakasih.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sukoharjo, April 2023

Vena Pradita

A. Link Kuesioner :**B. Petunjuk Pengisian**

Pada pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, anda hanya diperkenankan memilih satu dari beberapa jawaban. Pilihlah angka 1-5 sesuai dengan pendapat Anda anggap sesuai!

Keterangan :

| | |
|---------------------------|----------------|
| STS : Sangat Tidak Setuju | diberi angka 1 |
| TS : Tidak Setuju | diberi angka 2 |
| N : Netral | diberi angka 3 |
| S : Setuju | diberi angka 4 |
| SS : Sangat Setuju | diberi angka 5 |

C. Identitas Responden

- Nama
- Usia
 - <17 th 18-25 th 25-35th >35th
- Jenis Kelamin
 - Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir
 - SD/SMP SMA/SMK Diploma/Sarjana
- Lama Bekerja
 - Kurang dari 1 tahun Lebih dari 1 tahun

D. Daftar Pertanyaan**STRESS KERJA**

| No. | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1. | Akhir-akhir ini saya sering mengalami sakit kepala saat menjalankan pekerjaan | | | | | |
| 2. | Saya mengalami sakit punggung, otot kaku dan tekanan darah yang tidak stabil ketika mengerjakan pekerjaan saya di beberapa minggu terakhir ini | | | | | |
| 3. | Akhir-akhir ini saya lebih mudah emosi terkait pekerjaan saya akhir akhir ini. | | | | | |
| 4. | Saya sering merasa gelisah sewaktu menjalankan pekerjaan saya | | | | | |
| 5. | Saya menjadi mudah tersinggung di beberapa minggu terakhir | | | | | |

BEBAN KERJA

| No. | Pernyataan | STS | TS | N | S |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|
| 1. | Peralatan kerja yang saya terima kurang memadai untuk melakukan pekerjaan saya | | | | |
| 2. | Ruang kerja yang kurang nyaman membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja | | | | |
| 3. | Waktu kerja tidak sesuai dengan SOP | | | | |
| 4. | Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan | | | | |
| 5. | Pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah sakit | | | | |

KEPUASAN KERJA

| No. | Pernyataan | STS | TS | N | S |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|
| 1. | Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan | | | | |
| 2. | Pekerjaan kurang menarik karena tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya | | | | |
| 3. | Rekan kerja saya kurang memberikan dukungan pada saya | | | | |

| | | | | | |
|----|---------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 4. | Hubungan saya dengan atasan kurang saya baik | | | | |
| 5. | Tidak adanya kesempatan promosi jabatan dari perusahaan | | | | |

TURNOVER INTENTION

| No. | Pernyataan | STS | TS | N | S |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|
| 1. | Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya | | | | |
| 2. | Saya berpikir untuk meninggalkan perusahaan jika fasilitas yang diberikan kurang memadai | | | | |
| 3. | Saya akan meninggalkan pekerjaan saya sekarang jika sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar | | | | |
| 4. | Saya berniat keluar karena pekerjaan saya terlalu berat | | | | |
| 5. | Saya berniat keluar dari pekerjaan saya karena tidak ada pengembangan karir | | | | |

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

Stress Kerja (X1)

| No | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | Total X1 |
|----|------|------|------|------|------|----------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |

Beban Kerja (X2)

| X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | Total X2 |
|------|------|------|------|------|----------|
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 13 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 21 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |

Kepuasan Kerja (X3)

| X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | Total X3 |
|------|------|------|------|------|----------|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 17 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 5 | 1 | 3 | 4 | 1 | 14 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 20 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |

Turnover Intention (Y)

| Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Total Y |
|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 19 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 19 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 20 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 21 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |

Lampiran 3 Hasil Uji Analisis Deskriptif

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki | 40 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | Laki | | | | |

| | | Usia | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 17 Tahun | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 18-25 Tahun | 20 | 50.0 | 50.0 | 55.0 |
| | 25-35 Tahun | 10 | 25.0 | 25.0 | 80.0 |
| | > 35 Tahun | 8 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Pendidikan Terakhir | | | |
|-------|-----------------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SD - SMP | 10 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| | SMA/SMK | 23 | 57.5 | 57.5 | 82.5 |
| | Diploma/Sarjana | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Lama Bekerja | | | |
|-------|-----------|--------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 1 Tahun | 17 | 42.5 | 42.5 | 42.5 |
| | > 1 Tahun | 23 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen

Stress Kerja (X1)

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | TotalX 1 |
|---------|------------------------|--------|--------|--------|-------|-------|-------------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | -.154 | -.111 | .106 | .259 | .497** |
| | Sig. (2-tailed) | | .416 | .559 | .578 | .167 | .005 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.2 | Pearson Correlation | -.154 | 1 | .617** | -.098 | -.267 | .429* |
| | Sig. (2-tailed) | .416 | | .000 | .607 | .154 | .018 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.3 | Pearson Correlation | -.111 | .617** | 1 | -.045 | -.212 | .497** |
| | Sig. (2-tailed) | .559 | .000 | | .812 | .261 | .005 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .106 | -.098 | -.045 | 1 | -.097 | .367* |
| | Sig. (2-tailed) | .578 | .607 | .812 | | .610 | .046 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .259 | -.267 | -.212 | -.097 | 1 | .426* |
| | Sig. (2-tailed) | .167 | .154 | .261 | .610 | | .019 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| TotalX1 | Pearson Correlation | .497** | .429* | .497** | .367* | .426* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .018 | .005 | .046 | .019 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Beban Kerja (X2)

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | TotalX 2 |
|-------------|------------------------|-------|---------|-------|--------|---------|-------------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .088 | .455* | .298 | .088 | .418* |
| | Sig. (2-tailed) | | .645 | .012 | .110 | .645 | .022 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .088 | 1 | .189 | .639** | 1.000** | .902** |
| | Sig. (2-tailed) | .645 | | .317 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .455* | .189 | 1 | .092 | .189 | .421* |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .317 | | .630 | .317 | .021 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .298 | .639** | .092 | 1 | .639** | .813** |
| | Sig. (2-tailed) | .110 | .000 | .630 | | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .088 | 1.000** | .189 | .639** | 1 | .902** |
| | Sig. (2-tailed) | .645 | .000 | .317 | .000 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| TotalX 2 | Pearson Correlation | .418* | .902** | .421* | .813** | .902** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .022 | .000 | .021 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Kepuasan Kerja (X3)

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | TotalX 3 |
|-------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .136 | .452* | .589** | .027 | .544** |
| | Sig. (2-tailed) | | .474 | .012 | .001 | .887 | .002 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .136 | 1 | .424* | .210 | .612** | .723** |
| | Sig. (2-tailed) | .474 | | .019 | .265 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .452* | .424* | 1 | .822** | .263 | .842** |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .019 | | .000 | .160 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .589** | .210 | .822** | 1 | .133 | .758** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .265 | .000 | | .483 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .027 | .612** | .263 | .133 | 1 | .626** |
| | Sig. (2-tailed) | .887 | .000 | .160 | .483 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| TotalX 3 | Pearson Correlation | .544** | .723** | .842** | .758** | .626** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Turnover Intention (Y)

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | TotalY |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .367* | .166 | .368* | .567** | .692** |
| | Sig. (2-tailed) | | .046 | .381 | .046 | .001 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .367* | 1 | .577** | .603** | .277 | .822** |
| | Sig. (2-tailed) | .046 | | .001 | .000 | .139 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .166 | .577** | 1 | .479** | -.079 | .622** |
| | Sig. (2-tailed) | .381 | .001 | | .007 | .676 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .368* | .603** | .479** | 1 | .108 | .729** |
| | Sig. (2-tailed) | .046 | .000 | .007 | | .568 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .567** | .277 | -.079 | .108 | 1 | .573** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .139 | .676 | .568 | | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total Y | Pearson Correlation | .692** | .822** | .622** | .729** | .573** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Stress Kerja (X1)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .798 | 6 |

Beban Kerja (X2)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .785 | 6 |

Kepuasan Kerja (X3)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .778 | 6 |

Turnover Intention (Y)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .768 | 6 |

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

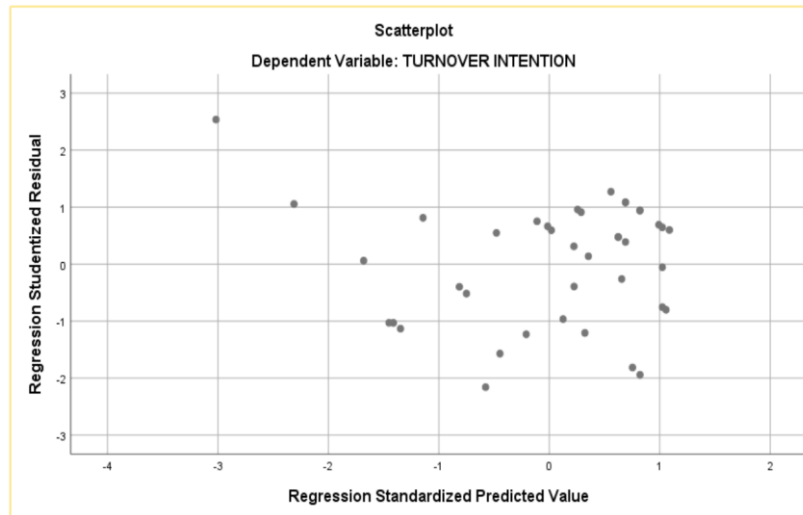
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|-------------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,41653256 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,160 |
| | Positive | 0,086 |
| | Negative | -0,160 |
| Test Statistic | | 0,160 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,081 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients^a | | | |
|-------------------------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | STRESS KERJA | 0,998 | 1,002 |
| | BEBAN KERJA | 0,445 | 2,248 |
| | KEPUASAN KERJA | 0,445 | 2,249 |
| a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION | | | |

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1.199 | 2.574 | | -.466 | .644 |
| | Stress Kerja | .187 | .101 | .283 | 1.864 | .070 |
| | Beban Kerja | -.097 | .069 | -.322 | -1.416 | .165 |
| | Kepuasan Kerja | .010 | .063 | .035 | .155 | .877 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Model | Durbin-Watson |
| 1 | 2,164 ^a |
| a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRESS KERJA, BEBAN KERJA | |
| b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION | |

Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients^a | | | | | | |
|-------------------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20,947 | 3,322 | | 6,305 | 0,000 |
| | STRESS KERJA | 0,551 | 0,132 | 0,297 | 4,177 | 0,000 |
| | BEBAN KERJA | 0,360 | 0,098 | 0,372 | 3,664 | 0,001 |
| | KEPUASAN KERJA | -0,992 | 0,093 | -1,069 | - 10,651 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION | | | | | | |

Lampiran 7 Hasil Uji Ketetapan Model

Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,908 ^a | 0,825 | 0,810 | 1,03615 |
| a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRESS KERJA, BEBAN KERJA | | | | |
| b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION | | | | |

Hasil Uji F

| ANOVA^a | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 181,725 | 3 | 60,575 | 56,422 | ,000 ^b |
| | Residual | 38,650 | 36 | 1,074 | | |
| | Total | 220,375 | 39 | | | |
| a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRESS KERJA, BEBAN KERJA | | | | | | |

Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20,947 | 3,322 | | 6,305 | 0,000 |
| | STRESS KERJA | 0,551 | 0,132 | 0,297 | 4,177 | 0,000 |

| | | | | | |
|-------------------------------------------|--------|-------|--------|-------------|-------|
| BEBAN KERJA | 0,360 | 0,098 | 0,372 | 3,664 | 0,001 |
| KEPUASAN KERJA | -0,992 | 0,093 | -1,069 | - 10,651 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION | | | | | |

Lampiran 8 Jadwal Penelitian

| No | Bulan Kegiatan | Januari | | | | Februari | | | | Maret | | | | April | | | | Mei | | | |
|----|-----------------------------------------|---------|---|---|---|----------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|
| | | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Konsultasi | | | | | x | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Revisi | | | | | | | x | x | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Proposal | | | | | | | | | x | | | | x | | | | | | | |
| 5 | Analisis Data | | | | | | | | | | | | | | x | x | | | | | |
| 6 | Penulisan Akhir Naskah Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | x |
| 7 | Pendaftaran Munaqosah | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| 8 | Munaqosah | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Revisi Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Vena Pradita
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Semarang, 9 Juni 2000
Agama : Islam
Program Studi/Fakultas : Manajemen Bisnis Syariah
Alamat : Ringinsari Rt 05/08, Penggung, Boyolali
Email : venapradita@gmail.com
No.Hp : 0895422579568
IPK Terakhir : 3.41
Kewarganegaraan : Indonesia

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD Negeri Mulyosari
SMP : SMP Negeri 3 Boyolali
SMK : SMK Negeri 1 Boyolali
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Raden Mas Said
Surakarta



SURAT KETERANGAN TURNITIN

Setelah melakukan tes uji *similarity*, menerangkan bawah mahasiswa di bawah ini:

Nama : Vena Pradita
NIM : 195211099
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Kurnia Manunggal Teknik
Paper ID : 39417231
Date : 14 Juli 2023

Hasil menunjukkan SIMILARITY INDEX : 28%

Sukoharjo, 14 Juli 2023

Farah Nilawati, S.Sos.I
NIK.198906072018102003

LAMPIRAN

| Skripsi_Vena P MBS | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| ORIGINALITY REPORT | |
| 28% SIMILARITY INDEX | 28% INTERNET SOURCES |
| 14% PUBLICATIONS | 17% STUDENT PAPERS |
| PRIMARY SOURCES | |
|  eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source | 4% |
|  repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source | 3% |
|  repository.ub.ac.id Internet Source | 1% |
|  www.neliti.com Internet Source | 1% |
|  Pebrida Saputri, Tetra Hidayati, Dirga Lestari. "Pengaruh job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020 Publication | 1% |
|  distribusi.unram.ac.id Internet Source | 1% |
|  ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source | 1% |
|  erepo.unud.ac.id Internet Source | |