

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT. PUMA JAYA SOROWAKO**

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islaam UIN PALOPO untuk
melakukan penelitian skripsi dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana
pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*



UIN PALOPO

Diajukan Oleh

MAHISA PUTRI

21 040300 26

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. PUMA JAYA SOROWAKO**

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islaam UIN PALOPO untuk
melakukan penelitian skripsi dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang
Sarjana pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*



UIN PALOPO

Diajukan Oleh

MAHISA PUTRI

21 040300 26

Pembimbing:

Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M. M.Si.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mahisa Putri
Nim : 2104030026
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi ataupun duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bila mana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 12 April 2025

Yang membuat pernyataan



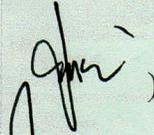
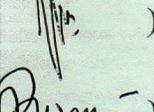
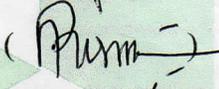
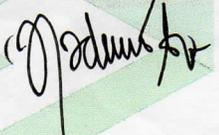
MAHISA PUTRI
NIM2104030026

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Puma Jaya Sorowako yang ditulis oleh Mahisa Putri Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2104030026, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo, yang di munaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 9 Juli 2025, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 10 Juli 2025

TIM PENGUJI

- | | | | |
|----|---------------------------------------|-------------------|---|
| 1. | Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. | Ilham, S.Ag., M.A | Sekretaris Sidang | () |
| 3. | Muzayyanah Jabani, S.T., M.M | Penguji I | () |
| 4. | Rismayanti, S.E., M.Si. | Penguji II | () |
| 5. | Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si. | Pembimbing | () |

Mengetahui

Rektor UIN Palopo

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.

NIP 198201242009011006

Ketua Program Studi

Manajemen Bisnis Syariah



Umar, S.E., M.SE.

NIP 199404072020121017

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Alhamdulillah rabbi ‘alamin, Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah swt. yang telah menganugraahkan rahmat, hidayat, serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Puma Jaya Sorowako”** setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikann berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Terkhusus kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda M.Raside dan Ibunda Rahmatia yang memberi kasih sayang dan perhatiannya. Terima kasih sudah jadi tempat curhat terbaik, tempat pulang yang nyaman, dan selalu menyemangati saya. Tanpa kalian, saya tidak akan bisa sampai di titik ini. Skripsi ini bukti kalau anak kalian tidak mengecewakan. Hanya doa dan ketulusan hati yang dapat peneliti berikan, semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang dan perlindungan Allah Swt.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari beberapa pihak. Begitu pula penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih juga yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Rektor UIN Palopo, Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor UIN Palopo; Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan; Dr. Masruddin, S.S, M. Hum. Selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan serta Dr. Takdir Ishak Pangga, M.H., M.K.M. Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama, yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi keagamaan negeri ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.
2. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo. Wakil dekan bidang akademik, Dr. Alia Lestari, M.Si. Wakil dekan bidang administrasi Umum, Perencanaan dan keuangan, Ilham, S.Ag., M.A dan wakil dekan bidang kemahasiswaan dan kerja sama Muh. Ilyas, S.AG., M.AG. yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatian dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat selesai.
3. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Umar, S.E., dan sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy
4. Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa siaga dalam memberi bimbingan serta arahan dengan tulus selama proses pengerjaan skripsi ini.

5. Muzayyanah Jabani, ST., M.M dan Rismayanti, S.E., M.Si. selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Penasehat akademik Burhan Rifuddin S.E., M.M terima kasih atas bimbingannya selama ini.
7. Seluruh dosen beserta staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Terkhusus untuk kakak dan adik adikku tercinta Renaldi, Amaruddin, Nurhana, Raisa, Nur mutaminna, Ayu febriani, yang selalu memberikan dukungan, semangat dan teguran selama perkuliahan, kalian adalah bagian dari alasan saya tetap kuat dan tidak menyerah, semoga Allah SWT selalu menjaga kalian.
9. Kepada semua responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Terima kasih atas waktu dan kontribusi yang diberikan.
10. Kepada teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah UIN Palopo angkatan 2021 khususnya kelas MBS A terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama perkuliahan.
11. Teruntuk teman-teman seperjuangan saya (nilfa, jisma, uland dan Shucy), tanpa inspirasi, dorongan, dan dukungan yang telah kalian berikan kepada saya, saya mungkin bukan apa-apa saat ini.
12. Teman-teman KKN Integratif Desa Nikkel posko 8 terima kasih telah

menjadi bagian dari pengalaman yang berharga.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya.
Semoga Allah Swt. membalas segala kebaikan yang di berikan. Semoga skripsi ini dapat menambah wawasan dan bermanfaat bagi penulis maupun pembaca.

Palopo, 12 April 2025

MAHISA PUTRI

NIM2104030026

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin

dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambang	Tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	Sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ha	h	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Sad	s	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Apostrof terbalik
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi

ك	Kaf	k	Ka
ل	La.m	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wa.u	w	We
هـ	Ha.	h	Ha.
ء	Ha.mza.h	,	a.postrof
ي	Ya.	y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis tanda (').

2. Vocal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Fatha</i>	a	a
اِ	<i>Fasrah</i>	I	i
اُ	<i>Fammah</i>	U	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf	Latin
اِي	<i>fathah dan ya</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفًا : kaifa

هَوْل : haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اُ ..ََّ..ى..ََّ.	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā</i>	\bar{A}	a dan garis diatas
يِ	<i>kasrah</i> dan <i>yā</i>	\bar{I}	i dan garis diatas
وِ	<i>ḍammah</i> dan wau	\bar{U}	u dan garis diatas

Contoh:

مَات : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوت : yamūtu

4. Ta' marbutah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu: *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh:

رَوْضَةَ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atf ā'l*
لَمْ يَنْبَغِ الْفَأْذِلَ : *al-maḍīnah al-fa ā'ḍilah*
أَلْ حِكْمَةَ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*
نَجِّنَا : *najjainā*
الْحَقِّ : *al-haqq*
نعم : *nu''ima*
أَعَدُّ : *'aduwwun*

Jika huruf ع ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Ali (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah*

maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalzalāh(az-zalzalāh)

الفِلسَفَةُ : al-falsafah

الْبِلَادُ : al-bilādu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : ta'murūna

النَّوْعُ : al-nau'

شَيْءٌ : syai'un

أَمْرٌ : umirtu

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim

digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba 'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului seperti partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللهِ dīnillah دِينُ اللهِ billāh

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafaz al-jalālah*, di transliterasikan dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللهِ hum fi rahmatillah

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang,

tempat, bulan) dan huruf pertama yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terterletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi 'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadhān al-lazī unzila fih al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Al-Ṭūfi

Al-Maṣlahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

<p>Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)</p> <p>Naṣr Ḥāmid Abū Zāid, ditulismenjadi: Abū Zāid, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zāid, Naṣr Ḥamīd Abū)</p>
--

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT = Subḥānahū wa ta'ālā

SAW Ṣallallāhu 'Alaihi wa Sallam

AS = 'Alaihi-al-Salām

H = Hijra

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

I = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat tahun

QS.../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli 'Imrān/3: 4

HR = Hadist Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR AYAT	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	11
B. Landasan Teori.....	13
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis penelitian	30
B. Lokasi dan waktu penelitian	30
C. Definisi operasional variabel.....	31
D. Populasi dan sampel	32
E. Sumber data.....	35
F. Teknik pengumpulan data	35
G. Instrumen penelitian.....	36
H. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	38
I. Teknik analisis data	41
J. Uji Asumsi Klasik	41
K. Uji Normalitas	42
L. Uji Multikolonieritas	43
M. Uji Heteroskedastisitas	44
N. Uji Hipotesis.....	45
O. Analisis Jalur (Path Analysis)	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	95

DAFTAR KUTIPAN AYAT

QS. Al-Baqarah ayat 286:	14
QS. Al-Insyirah (94)	20

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan	11
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.2 Skala likert	37
Tabel 3.3 Uji Validitas Beban Kerja (X1)	38
Tabel 3.4 Uji Validitas Stres Kerja (X2).....	38
Tabel 3.5 Turnover Intention (Y).....	39
Tabel 3.6 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)	39
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas beban kerja.....	40
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas stres kerja	40
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas turnover intention.....	40
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas kepuasan kerja	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.2 Usia Responden.....	52
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	53
Tabel 4.4 Tahun bekerja Responden	53
Tabel 4.5 Status Karyawan Responden.....	55
Tabel 4.6 Uji Normlitas.....	56
Tabel 4.7 Uji multikolinearitas	57
Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas.....	58
Tabel 4.9 Uji T	59
Tabel 4.10 Uji F	61
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Fikir.....	30
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 surat izin penelitiin	96
Lampiran 2 kuesioner penelitian.....	97
Lampiran 3 Tabulase Data.....	103
Lampiran 4 Hasil Penelitian	107
Lampiran 5 : Distribusi Tabel t	116
Hasil uji turnitin.....	118

ABSTRAK

Mahisa Putri, 2025 “ *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Puma Jaya Sorowako*”. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Palopo Dibimbing oleh Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Puma Jaya Sorowako. Turnover intention merupakan indikator penting dalam mengukur potensi keluarnya karyawan dari perusahaan, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti beban kerja dan stres kerja, serta tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis) menggunakan software SPSS. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 89 responden yang dipilih menggunakan metode purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Selain itu, beban kerja dan stres kerja juga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja dan mengelola stres kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menekan niat karyawan untuk keluar. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkuat model hubungan antara beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention serta menawarkan implikasi praktis bagi kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Beban kerja, Kepuasan kerja, Stres kerja, Turnover intention.

ABSTRAK

Mahisa Putri, 2025 " The Effect of Workload and Work Stress on Turnover Intention Through Job Satisfaction on PT.Puma Jaya Sorowako Employees". Thesis of the Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, Palopo State Institute of Islamic Religion. Guided by Dr. Nurdin Batjo, SPt., M.M., M.Si.

This study aims to analyze the effect of workload and work stress on turnover intention, with job satisfaction as a mediating variable among employees of PT Puma Jaya Sorowako. Turnover intention is a critical indicator in assessing employees' potential to leave the company, which can be influenced by internal factors such as workload and work stress, as well as the level of job satisfaction. This research employs a quantitative approach using path analysis techniques with SPSS software. Data were collected through questionnaires distributed to 89 respondents selected using purposive sampling. The results show that both workload and work stress have a positive effect on turnover intention. Furthermore, workload and work stress negatively affect job satisfaction, while job satisfaction negatively affects turnover intention. Moreover, job satisfaction is proven to mediate the effect of workload and work stress on turnover intention. These findings suggest that company management needs to pay close attention to balancing workload and managing work-related stress in order to improve job satisfaction and reduce employees' intention to leave. This study provides theoretical contributions in strengthening the relationship model between workload, work stress, job satisfaction, and turnover intention, and offers practical implications for human resource management policies.

Keywords: Workload, Job satisfaction, Work stress, Turnover intention.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian peran karyawan pada organisasi perusahaan adalah faktor yang sangat perlu untuk mencapai serta melaksanakan fungsi dan tujuan dari perusahaan. Karyawan yang disebut selaku penunjang tercapainya tujuan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang memengaruhi perilaku dan sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Perilaku dan sikap yang dimiliki karyawan pada lingkungan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu yang positif ataupun sikap negatif.¹ Proses SDM adalah keseluruhan proses yang berkaitan dengan usaha perusahaan yang menyangkut SDM dimulai dari perencanaan SDM, pengadaan SDM yang mencakup rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan. Dilanjutkan proses Pengembangan yang mencakup pelatihan, dan pengembangan karir.²

Suatu sistem perusahaan menunjukkan bahwa potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Perusahaan membutuhkan SDM yang

¹ Nurul Ulfa Sari Dewi, Fadhliah M. Alhadar, and Ikrima M. Mustafa, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate', *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12.03 (2023), pp. 294–304, doi:10.34308/eqien.v12i03.1485.

² M.si. Nurdin Batjo, S.,Pt.,MM.,Si., Dr.Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Aksara Timur, 2018).

sehat dan termotivasi untuk menjadi lebih maju, berkembang, dan bertahan di dalam lingkungan bisnis yang mudah berubah. Faktor ini menunjukkan bahwa kenyamanan dan kesejahteraan (well-being) yang didapatkan seseorang dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya akan memiliki dampak terhadap produktivitas dan keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* karyawan adalah suatu keadaan di mana karyawan memiliki kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda..³

Mengoperasikan suatu perusahaan mengharuskan kita mengetahui beberapa kemungkinan yang dapat terjadi. Pihak perusahaan harus bisa mengantisipasi apa pun yang akan menjadi kendala di dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat menjadi faktor yang memengaruhi jalannya perusahaan dan hasil produktivitas yang berkualitas, tentunya tak lepas dari peran karyawan dalam proses produksi. Namun, banyak perusahaan yang menuntut lebih kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan target yang harus dicapai, seperti memberatkan beban pekerjaan yang tidak semestinya. Hal ini biasa menjadi masalah yang akan merugikan perusahaan maupun karyawan karena beban pekerjaan akan menimbulkan stres saat bekerja, yang pada akhirnya memicu meningkatnya *turnover intention* di dalam perusahaan..⁴

³ Tiar Abdan Hisbih, Lili Karmela Fitriani, and Odang Supriatna, 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi', *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4.03 (2023), pp. 109–25, doi:10.31949/entrepreneur.v4i03.5701.

⁴ Felix Chandra, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout', *Jurnal Maneksi*, 13.1 (2024), pp. 137–45, doi:10.31959/jm.v13i1.2059.

Perusahaan yang belum bisa mengelola SDM nya dengan baik sehingga bisa menyebabkan banyak permasalahan seputar sumber daya manusia salah satunya adalah turnover intention yang merupakan masalah yang sering terjadi didalam perusahaan. Turnover intention penting untuk diteliti sebab perusahaan yang menyepelekan karyawan nya akan membuat turnover intention meningkat, pasalnya turnover intention yang tinggi mampu menghambat perkembangan perusahaan dalam menghadapi peluang bisnis. Meningkatnya turnover disebuah perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut perlu dibenahi kondisi pekerjaan dan cara pemeliharannya.⁵

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan Turnover Instention. Kinerja penting bagi seluruh organisasi karena kinerja akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut namun, Kinerja juga penting karena kinerja dianggap sebagai tolak ukur keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Penelitian menyatakan kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yaitu mengikuti prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.⁶

Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung merasa lelah secara emosional dan fisik, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Stres kerja tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan, yang dapat meningkatkan niat

⁵ Taqwaning Afifi Salsabila And Others, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Global Cool', *Ppiman : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2.2 (2024), 12–21 <<https://doi.org/10.59603/Ppiman.V2i2.354>>.

⁶ Komang Ayu Indah Pratiwi, Ni Nyoman Suryani, and I nyoman Mustika, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intentiondi Cv. Yamaha Waja Motor Denpasar', *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2.3 (2021), pp. 657–66.

mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki beban kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka dapat meningkatkan kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaan mereka karena mereka. Dengan menganalisis bagaimana ketiga variabel tersebut berinteraksi satu sama lain, penelitian ini berusaha untuk mengisi celah tersebut. Perusahaan dengan turnover tinggi harus mengembangkan strategi manajemen yang lebih baik.⁷

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja. Sebagai contoh, Penelitian oleh Jaya Anco and Gabriea Syahronica dkk menunjukkan bahwa Penelitian ini berfokus pada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Berkat Sawit Sejati, selain itu Metode yang digunakan adalah kuantitatif, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Melalui penelitian ini, penulis bertujuan untuk mengisi celah yang ada dengan menganalisis bagaimana beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja, serta bagaimana kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel intervening antara keduanya dan turnover intention.⁸

⁷ Annisa Falakha And Parwoto, 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing (Studi Pada Pt. Trifa Sari Nusantara)', *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, Vol.4.No.3 (2020), 1818–30 <[Http://Journal.Stiemb.Ac.Id/Index.Php/Mea/Article/View/521](http://Journal.Stiemb.Ac.Id/Index.Php/Mea/Article/View/521)>.

⁸ Jaya Ancol And Gabriela Syahronica, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi Pt Pembangunan', 20.1 (2015), 1–6.

Beban kerja yang berlebihan seringkali menyebabkan karyawan merasa kelelahan dan kehilangan motivasi kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu akan memunculkan tekanan psikologis yang berujung pada niat untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Alimuddin yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, dan secara tidak langsung meningkatkan turnover intention.⁹

Stres kerja adalah kondisi yang umum dialami oleh karyawan dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik. Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan keinginan untuk mengundurkan diri. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi apakah mereka puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kesetiaan karyawan dan mengurangi kemungkinan pindah. Niat untuk keluar didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Faktor-faktor yang mendorong niat ini termasuk ketidakpuasan kerja. Jika perusahaan tidak memperhatikan kepuasan karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan komitmen dan meningkatnya niat untuk keluar.¹⁰

Jangka pendek stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi, menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga

⁹ Alimuddin, 'Pengaruh Beban Kerja Kepuasan Kerja Pegawai Di Instansi Pemerintah Kota Palopo.', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Palopo*, 6(2), 121- (2021).

¹⁰ Angel Ariani Tarigan and others, 'Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Hubungan Stres Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Coffee Shop Di Tembalang', 1.1 (2024), pp. 1-17.

kinerjanya pun akan terganggu. Jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri, karena 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.¹¹

Kepuasan kerja merupakan aspek fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang. Tingginya tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas, menurunkan niat keluar (*turnover intention*), serta mendorong peningkatan kinerja individu. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas akan lebih rentan terhadap stres, konflik interpersonal, bahkan keinginan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi krusial dalam mengelola sumber daya manusia secara strategis.¹²

Turnover intention dan stres kerja memiliki hubungan yang erat, di mana tingkat stres kerja yang tinggi cenderung meningkatkan niat karyawan untuk

¹¹ Muslim. Muhammad, 'Muhammad Muslim : " Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention ... " 427', *Manajemen Bisnis*, 24.3 (2021), pp. 426–35.

¹² Edwin A. Locke, *The Nature and Causes of Job Satisfaction Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed. by M. D. Dunnette (Rand McNally, 2020). pp. 1297–1349)

meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang mengalami tekanan berlebihan, baik akibat beban kerja yang tidak seimbang, tuntutan yang tinggi, maupun kurangnya dukungan dari perusahaan, akan merasakan stres yang berkepanjangan, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja mereka. Ketika stres kerja tidak dikelola dengan baik, karyawan mulai merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja, kehilangan motivasi, dan mengalami kelelahan fisik maupun mental. Dalam kondisi ini, mereka cenderung mencari alternatif pekerjaan yang lebih mendukung kesejahteraan dan keseimbangan kerja-hidup mereka, sehingga meningkatkan turnover intention. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar niat seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam konteks perusahaan seperti PT Puma Jaya Sorowako, yang beroperasi dalam industri jasa berat dan berisiko tinggi, potensi stres kerja tergolong tinggi dan perlu mendapat perhatian serius. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dinamika antara stres kerja dan turnover intention guna merancang intervensi yang efektif dalam menjaga retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.¹³

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan informasi dari salah seorang karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun di PT Puma Jaya Sorowako. Ia mengatakan bahwa dalam beberapa bulan terakhir, beberapa rekan kerja yang telah bekerja cukup lama di perusahaan mulai mengundurkan diri karena mengalami kondisi serupa. Hal ini semakin memperkuat keinginannya untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang lebih menjamin kesejahteraan

¹³ Hasnidar, S.E.Sy., M.E.I, 'Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pegawai Di Lembaga Pendidikan Islam', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam IAIN Palopo*, 8(1), 45–5 (2022).

dan perkembangan karier. Tingginya tingkat turnover intention ini diduga terjadi karena banyak karyawan yang mulai mempertimbangkan untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan yang mereka anggap lebih baik. Fenomena ini semakin nyata dengan meningkatnya jumlah karyawan yang mengundurkan diri, terutama mereka yang telah bekerja cukup lama di perusahaan. Keinginan untuk berpindah kerja ini di picu oleh beberapa faktor utama, salah satunya adalah beban kerja yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Karyawan merasa harus mencapai target dengan kondisi pekerjaan yang menuntut, serta tekanan waktu yang ketat. Beban kerja yang tinggi ini berkontribusi pada meningkatnya stres kerja, dimana karyawan mengalami tekanan dari atasan, tuntutan organisasi yang berlebihan, serta kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tekanan ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental, gangguan tidur, kehilangan semangat kerja, serta kesulitan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, rendahnya kepuasan kerja juga menjadi faktor yang memperkuat turnover intention.

Minimnya apresiasi atas kinerja karyawan, terbatasnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, serta ketidakjelasan jenjang karier membuat karyawan merasa stagnan dan kurang dihargai. Ditambah dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan manfaat karyawan yang tidak memadai, hal ini semakin memperkuat keinginan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih menjamin kesejahteraan dan perkembangan karier. Jika situasi ini terus dibiarkan tanpa adanya solusi dari manajemen, maka jumlah karyawan yang

mengundurkan diri kemungkinan besar akan terus bertambah, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan stabilitas operasional perusahaan.

Dengan mempertimbangkan situasi ini, peneliti memilih untuk menyelidiki masalah yang dihadapi oleh karyawan PT. Puma Jaya Sorowako. Berdasarkan uraian ini, peneliti ingin melakukan penelitian ini sebagai proposal skripsi dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Puma Jaya Sorowako.**"

B. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *Turnover intention*
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention*
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja
6. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan turnover intention.
7. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara stres kerja dan turnover intention.

D. Manfaat Penelitian

1. Akademis

Studi ini membantu mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang hubungan antara beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan tujuan turnover. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi mahasiswa atau akademisi yang ingin melakukan penelitian serupa di perusahaan lain atau dengan variabel terkait lainnya.

2. Praktisi

Untuk mengurangi tingkat turnover intention dan memberikan pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya mengelola beban kerja dan stres kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk membangun strategi untuk mengelola beban kerja, manajemen stres, dan meningkatkan kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian terdahulu yang relevan

Dalam melakukan penelitian ini, penelitian terdahulu dibutuhkan untuk membandingkan dengan penelitian yang akan dilakukan, dapat digunakan untuk membantu memperoleh teori-teori dan pengetahuan baru yang sesuai dengan apa yang akan diteliti. Berikut penelitian terdahulu terkait penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama dan Judul	Metode Penelitian	Hasil
1.	M Ridho Amirsyah, dkk Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati	kuantitatif	Beban kerja dan stres kerja berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. ¹⁴
2.	Najmah Faiha Nurul Syahidah, dkk Hubungan Antara Stress Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT X Divisi Produksi	kuantitatif	Stres kerja berpengaruh positif signifikan ke kepuasan kerjanya, pada saat yang sama beban kerja memiliki efek negatif yang jelas ke kepuasan kerjanya. ¹⁵
3.	Andri Wijaya, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang	kuantitatif	Beban kerja memiliki pengaruh signifikan dengan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Maxone Malang. ¹⁶
4.	Rocky P Rindorindo, Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri	Teknik probability sampling dan formua slovin	Beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ¹⁷
5.	Winda Kusumawati dan Jaya Addin Linando, Pengaruh Beban Kerja dan Stress	deskriptif, uji sobel, serta uji t	beban kerja menunjukkan dampak negatif pada work-life balance

¹⁴ Jurnal Ekonomi Bisnis, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Berkat Sawit Sejati', 2024, 332–41.

¹⁵ Najmah Faiha And Others, 'Hubungan Antara Stress Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pt X Divisi Produksi', 3.1 (2024).

¹⁶ Andri Wijaya, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan ', 4.3 (2018), 278–88.

¹⁷ R P Rindorindo And Others, 'Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri The Effect Of Workload , Job Stress And Job Satisfaction On Employee Perfomance At Gran Puri Hotel', 7.4 (2019), 5953–62.

	Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan		pekerja pertambangan. ¹⁸
6.	Putri Ria Sundari dan Lista Meria, Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	purposive sampling	Beban kerja berpengaruh positif terhadap burnout. ¹⁹
7.	Winda Retno Sari, dkk Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. FIF Group	kuantitatif	Ada hubungan yang positif dan signifikan antara stress kerja dengan turnover intention. ²⁰
8.	Asih Trisnawati, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara	deskriptif statistika	dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention dan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara. ²¹
9.	Putri Ria Sundari dan Lista Meria, Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	purposive sampling	bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap burnout. ²²
10.	Andre Anggara, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya	asosiatif	kepuasan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap turnover intention pada karyawan PT Fuli Semitexjaya. ²³

¹⁸ Winda Kusumawati And Jaya Addin Linando, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Di Industri Pertambangan', 8.2 (2024), 657–67 <<https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.25942>>.

¹⁹ Kusumawati And Linando.

²⁰ Hubungan Stress, Kerja Dengan, And Turnover Intention, 'Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan Pt . Fif Group Winda Retno Sari Program Studi Psikologi Islam Uin Ril Supriyati Fakultas Kedokteran Universitas Malahayati Rahmad Purnama Program Studi Psikologi Islam Uin', 1.1 (2018), 15–26.

²¹ Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan, And Ventura Jepara, 'Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Mitra Bisnis Keluarga Oleh : Asih Trisnawati Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Abstrak Tujuan Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Da'.

²² Putri Ria Sundari and Lista Meria, 'Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention', 2019.

²³ Andrea Anggara and Tinjung Desy Nursanti, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya', *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 2016, pp. 83–88.

B. Landasan Teori

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Ayu Nengsih and others, beban kerja adalah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan. Ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena tuntutan terlalu tinggi terhadap tingkat keahlian, kecepatan, dan volume kerja. Sebaliknya beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih besar daripada tuntutan pekerjaan, mereka akan bosan; sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, mereka akan kelelahan. Didasarkan pada beberapa definisi di atas, beban kerja dapat didefinisikan sebagai semua pekerjaan fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu.²⁴

Ali Jufri mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu (atau beban kerja) dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif, beban kerja dipandang sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan untuk

²⁴ Ayu Nengsih and others, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sarimelati Kencana Tbk', *Prosiding SEMANIS: Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 2 (2024), p. 2024.

menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja secara subyektif berkenaan dengan ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.²⁵ Menurut Herzberg, beban kerja termasuk dalam kategori hygiene factors (faktor pemelihara atau eksternal). Hygiene factors tidak akan meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi jika kondisi tersebut buruk atau berlebihan (misalnya beban kerja yang tinggi), maka akan menyebabkan ketidakpuasan kerja. Teori (Two-Factor Theory) ini menjelaskan bahwa meskipun pekerjaan itu sendiri mungkin menarik, namun beban kerja yang tidak realistis dapat merusak persepsi karyawan terhadap pekerjaan, yang akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi dan meningkatnya risiko turnover.²⁶

Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Ayat al-Quran tentang beban kerja. Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ

²⁵ Ali Jufri, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing Pt . Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug) Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Volume Xiv No', *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Volume Xiv No. 2 Juli-Desember 2019 Pengaruh*, Xiv.2 (2019), 275–85.

²⁶ F. Herzberg, F. Herzberg, *The Motivation to Work*, New York: John Wiley & Sons.

عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا
وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Terjemahannya :

“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.(QS. Al-Baqarah ayat 286).”²⁷

b. Jenis Beban Kerja

Terdapat dua jenis beban kerja sebagai berikut.

1. Beban kerja kuantitatif Beban kerja kuantitatif mengacu pada banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan pegawai.
2. Beban kerja kualitatif beban kerja kualitatif ini mengacu pada sulitnya pekerjaan yang dilakukan pegawai.

c. faktor yang mempengaruhi beban kerja

1. *Time Pressure* (tekanan waktu)
2. Jadwal kerja atau jam kerja
3. *Role ambiguity* dan *role conflict*
4. Kebisingan

²⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019, QS. Al-Baqarah: 286

5. *Information overload*

6. Temperature extreme atau heat overloadg

7. Repetitive action

8. Tanggung jawab.²⁸

d. Indikator Beban kerja

Menurut I comang Budiasa menjelaskan indikator beban kerja sebagai berikut.

1. Target yang harus dicapai, target kerja mencerminkan volume pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ketika target terlalu tinggi atau tidak realistis, karyawan dapat merasa kewalahan, yang meningkatkan persepsi terhadap beban kerja. Target yang tidak selaras dengan kapasitas sumber daya manusia dan waktu kerja juga memicu tekanan kerja yang berlebihan.
2. Kondisi Pekerjaan, kondisi fisik dan psikologis pekerjaan berkontribusi terhadap persepsi beban kerja. Pekerjaan dengan tingkat kompleksitas tinggi, kondisi kerja berbahaya, atau tugas-tugas monoton dapat menambah beban fisik maupun mental karyawan. Lingkungan kerja yang tidak ergonomis atau tidak mendukung produktivitas juga memperburuk beban kerja yang dirasakan. Jam kerja panjang durasi waktu kerja harian atau mingguan yang melebihi standar
3. Tekanan Waktu, tekanan waktu menggambarkan keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas. Jika karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaan

²⁸ Hisbih, Karmela Fitriani, and Supriatna, 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi'.

dalam waktu yang sangat singkat tanpa jeda, maka tekanan tersebut dapat meningkatkan beban kerja secara signifikan. Deadline yang ketat menyebabkan stres dan menurunkan efisiensi kerja.

4. Penggunaan waktu kerja. Efektivitas dalam memanfaatkan waktu kerja menjadi indikator penting dalam menilai beban kerja. Jika karyawan merasa sebagian besar waktunya habis untuk kegiatan administratif, rapat yang tidak efisien, atau multitasking berlebihan, maka beban kerja akan terasa lebih berat. Waktu yang tidak dimanfaatkan secara produktif menciptakan tekanan tambahan.²⁹

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak.

Menurut Gusti Yuli Asih mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda – tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti

²⁹ I comang Budiasa, *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (CV. Pena Persada, 2021). 2021 h 35

kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.³⁰ Teori stres kerja (Job Stress Theory) menjelaskan bahwa stres kerja timbul ketika terdapat ketidaksesuaian (mismatch) antara tuntutan pekerjaan (job demands) dengan kemampuan, sumber daya, atau harapan individu. Stres kerja bukan hanya berasal dari faktor internal, tetapi juga eksternal, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, ketidakjelasan peran (role ambiguity), konflik peran (role conflict), dan minimnya dukungan sosial atau manajerial.³¹

b. Gejala – gejala Stres Kerja

Secara umum, individu yang mengalami stres pekerjaan akan menunjukkan gejala yang termasuk dalam tiga kategori umum berikut:

1. Gejala fisiologis Gejala awal dapat diamati, terutama dalam penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres dapat mengubah metabolisme tubuh, meningkatkan detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan risiko serangan jantung yang lebih tinggi.
2. Tanda-tanda Psikologis Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, efek psikologis yang paling sederhana. Namun, kondisi psikologis seperti stres, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan dapat muncul. Wewenang timbul ketika orang ditempatkan di

³⁰ M.Si. Gusti Yuli Asih, S.Psi, *Stres Kerja* (Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta, 2018).

³¹ T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Organizational Behavior (18th Ed.)* (Pearson Education., 2019).

tempat kerja dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau ketika tugasnya tidak jelas.³²

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja sebagai berikut:

- a) Faktor organisasional, yang mencakup sumber stres kerja seperti overload, tekanan atasan, rekan kerja yang tidak menyenangkan, dan sebagainya.
- b) Faktor individual, yang mencakup sumber stres pegawai secara individu, seperti masalah keuangan, masalah keluarga, dan sifat kepribadiannya.
- c) Faktor lingkungan, yang mencakup kondisi lingkungan kerja yang buruk, seperti kurangnya pencahayaan, banyak gangguan, dan kurangnya ruang kerja.

d. Dampak stres kerja

Dampak dari stres banyak dan bervariasi, diantaranya bisa berdampak positif, seperti memotivasi diri, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek stres yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Stres dapat berpengaruh pada perilaku kerja seperti tingkat kepuasan kerja, tingkat kinerja, ketidakhadiran, dan perputaran karyawan. Efek pada aspek kognitif seperti ketidakmampuan untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental. Efeknya secara psikologis yakni meningkatnya tekanan, darah, dan

³² Laksmi Sito Dwi Irvianti and Renno Eka Verina, 'Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta', *Binus Business Review*, 6.1 (2015), p. 117, doi:10.21512/bbr.v6i1.995.

berbagai penyakit yang membahayakan. Stress kerja dapat berdampak positif maupun negative terhadap individu dan juga organisasi.³³

Mengingat besarnya dampak stres, maka kemampuan mengatasi permasalahan sangatlah diperlukan. Stres tidak mungkin bisa dihindari selamanya karena kesusahan dan cobaan dari Allah SWT tidak bisa dikendalikan oleh manusia. Langkah terbaiknya adalah dengan mengembangkan perilaku dan sikap untuk mengatasi stres sehingga Anda dapat terhindar dari dampak stress. Allah SWT telah menegaskan dengan jelas mengenai menghindari stres didalam QS. Al-Insyirah (94)

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا—إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Terjemahannya:

“Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan; sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”³⁴

Ayat ini menunjukkan bahwa Allah menguji manusia dengan berbagai bentuk tekanan hidup, seperti rasa takut, kehilangan, dan kekurangan. Dalam konteks kerja, hal-hal ini dapat dimaknai sebagai sumber stres kerja (job stressor), misalnya tekanan deadline, target kerja, ketidakamanan kerja, atau konflik di tempat kerja.

e. Indikator Stres Kerja

Menurut Dewi Sartika menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yaitu sebagai berikut:

³³ Bernhard Tewal, *Perilaku Organisasi* (CV. Patra Media Crafindo, 2017). h 144

³⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia. *Tafsir Ringkas Al-Qur'anul Karim*. Jakarta: Badan Litbang dan Diklat, Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2016, hlm. 939.

1. **Stres Lingkungan.** Stres yang berasal dari kondisi lingkungan fisik seperti suhu ruang kerja, tingkat kebisingan, pencahayaan yang buruk, serta kualitas udara dapat berdampak langsung terhadap kenyamanan dan kesehatan psikologis. Lingkungan kerja yang tidak mendukung berkontribusi pada munculnya stres kerja kronis.
2. **Stres Organisasi.** Faktor organisasi seperti struktur hierarki yang kaku, ketidakjelasan peran (role ambiguity), konflik peran, dan tuntutan administratif berlebihan merupakan sumber utama stres kerja organisasi. Manajemen yang buruk dan komunikasi internal yang tidak efektif memperburuk stres di level institusional.
3. **Stres Individu.** Stres individu mengacu pada kondisi psikologis pribadi, seperti kecemasan, perfeksionisme, atau konflik kehidupan kerja-pribadi. Ketidakmampuan dalam mengelola waktu atau emosi juga meningkatkan kemungkinan stres personal.³⁵

3. Pengertian *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Anik Herminingsih *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela yang merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan. Keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan yang

³⁵ M.M Dewi Sartika, S.E., *Pengelolaan Stres Kerja* (Widina Bhakti, 2023).h 53

dimiliki.³⁶ Salah satu teori yang digunakan untuk menjelaskan proses munculnya turnover intention adalah Model Mobley. Menurut Mobley, turnover tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan melalui serangkaian tahapan psikologis yang dimulai dari ketidakpuasan kerja, munculnya pikiran untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, hingga munculnya niat dan tindakan nyata untuk keluar dari pekerjaan.³⁷

b. Dampak Turnover Intention:

Menurut Januar Habibi Mahsyar, jika turnover intention karyawan rendah, itu akan berdampak pada perusahaan dan karyawan dalam beberapa cara:

1. Beban kerja: Jika turnover intention karyawan tinggi, beban kerja akan meningkat karena jumlah karyawan berkurang, dan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan lebih tinggi.
2. Biaya penarikan karyawan meliputi waktu dan fasilitas yang diperlukan untuk wawancara selama proses pengangkatan, penarikan, dan pelatihan karyawan yang mengundurkan diri.
3. Biaya latihan meliputi waktu yang diperlukan untuk pengawas, departemen personalia, dan karyawan yang telah dilatih. Pelatihan ini diberikan kepada karyawan baru. Jika tingkat turnover tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, biaya pelatihan karyawan akan meningkat.

³⁶ Kurnia Magfuroh Anik Herminingsih, *Pengaruh Komitmen Dan Keadilan Organisasi Terhadap Turnover Intention* (CV. Green publisher Indonesia, 2024).h 6

³⁷ W. H Mobley, 'Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*', 62(2), 237.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan; dalam hal ini, jumlah karyawan yang dipekerjakan berkurang.³⁸

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi turnover intention

Menurut Selvi Yona Sari, faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention terdiri dari:

1. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 - a) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah turnover intention,
 - b) Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia dibursa kerja semakin besar turnover intention-nya
2. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a) Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi turnover-nya.
 - b) Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga semakin kecil turnover intention-nya
 - c) Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain semakin besar turnover intention-nya.
 - d) Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya semakin kecil turnover intention-nya.

³⁸ Januar Habibi Mahsyar, Laras Puti Andini, and Iqbal Arraniri, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank', *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6.6 (2023), pp. 594–608 <www.jpnn.com>.

- e) Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan semakin kecil turnover intentionnya.
- f) Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras semakin kecil turnover intention-nya.
- g) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya.³⁹

d. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Honorata Ratnawati Dwi Putranti menyatakan bahwa intensi keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku turnover, dimana keinginan untuk keluar dapat diukur dengan 2 indikator di bawah ini:

1. Thinking Of Quitting

Karyawan mempunyai pikiran untuk keluar dari pekerjaannya, pemikiran seorang karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa ia berkemungkinan tidak bertahan dengan perusahaan.

2. Intention to search

Karyawan mempunyai niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain, keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama diperusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu

³⁹ Zefriyenni Zefriyenni Selvi Yona Sari, M. Havidz Aima, *Mengurai Turnover Intention* (CV. Gita Lentera, 2024).h 4-5

keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini.⁴⁰

e. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Agung Nugroho Adi, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap (positif atau negatif) karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri karyawan, ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.⁴¹ Salah satu teori utama yang menjelaskan kepuasan kerja adalah Teori Dua Faktor Herzberg. Menurut Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Faktor motivator mencakup pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan diri, yang dapat menciptakan kepuasan kerja bila terpenuhi. Sementara itu, faktor hygiene seperti gaji, kebijakan organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan kondisi kerja hanya berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan

⁴⁰ Honorata Ratnawati Dwi Putranti, *Turnover Intention* (CV. Eureka Media Aksara, 2021).

⁴¹ Agung Nugroho Adi, *Kepuasan Kerja Dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri Dan Organisasi* (UB. Press, 2023).h 22

kerja, namun tidak memberikan kepuasan jika hanya dipenuhi secara minimum.⁴²

b. faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut.

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.⁴³

c. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Abdul Haris, ada beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja, yaitu:

⁴² B. B. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, *The Motivation to Work*. New York: Wiley.

⁴³ wijaya, Dr . H . Candra Wijaya , M . Pd Editor :, 2017.

1. Pekerjaan itu sendiri, maksudnya adalah bahwa setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan, pimpinan atau atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Untuk seorang bawahan atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja, adalah faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan yang lainnya. baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi, merupakan faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji/upah, adalah faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak.⁴⁴

d. Model Kepuasan Kerja

Pertama dan terpenting, model pemenuhan kebutuhan. Menurut model ini, kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang memungkinkan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Di sisi lain, model ketidakcocokan Kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi, menurut ketidakcocokan. Harapan yang terpenuhi menunjukkan

⁴⁴ Abdul Haris, *Kepuasan Kerja* (CV.Budi Utama, 2023).h 13-14

perbedaan antara apa yang diharapkan seseorang dari sebuah pekerjaan, seperti upah yang baik dan kesempatan untuk berkembang, dan apa yang sebenarnya diterima. Ketiga, model pencapaian nilai. Idennya adalah bahwa kepuasan seseorang berasal dari memiliki pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk memenuhi nilai-nilai kerja yang mereka anggap penting. Pertama, model persamaan Kepuasan bergantung pada seberapa baik seseorang diperlakukan di tempat kerjanya, menurut model persamaan. Kelima, model watak. Menurut model watak, kepuasan kerja adalah bagian dari kepribadian manusia.⁴⁵

e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Helmi Buyung mengatakan bahwa beberapa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Upah dan Promosi (Pay and Promotion)

Adanya kesempatan dan peluang peningkatan upah dan promosi ke jenjang yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan. Upah atau gaji yang diberikan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab yang semakin besar.

2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (Work Environment) Lingkungan kerja dalam hal ini berkaitan dengan kondisi fisik eksternal karyawan yang mendukung kenyamanan dalam bekerja. Hal ini meliputi kenyamanan, pengaturan waktu istirahat dan waktu kerja

⁴⁵ Adinda Ayu Putri R. Natassya and Budi N. Yohanes Arianto, 'Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pad APT Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta', 53.9 (2019), pp. 1689–99.

3. Benefit Karyawan (Employee Benefit)

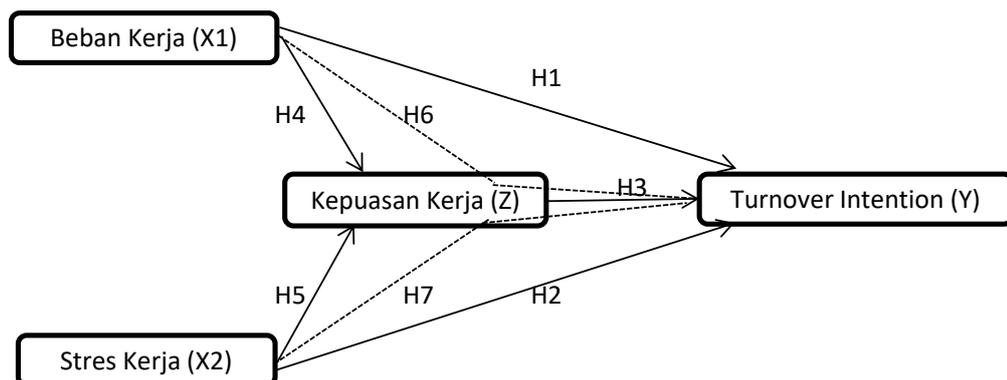
Benefit karyawan merupakan keuntungan yang dirasakan oleh karyawan diluar gaji dan upah yang diberikan karena sudah menjalankan kewajibannya..

4. Peluang pengembangan

Kesempatan untuk pengembangan diri dan karier merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.⁴⁶

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori atau temuan penelitian sebelumnya, kerangka pikir memberikan penjelasan sistematis tentang hubungan antar variabel penelitian. Ini digunakan dalam penelitian tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. Kerangka pikir menjelaskan bagaimana dan mengapa variabel independen (beban kerja dan stres kerja) memengaruhi variabel dependen (turnover intention).



Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pikir

⁴⁶ Helmi Buyung Aulia Safrizal, *Kepuasan Kerja* (Eureka Media Aksara, 2023).h 37-38

Gambar 2.2 menunjukkan kerangka pikir penelitian yang menggambarkan hubungan antara beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Beban kerja dan stres kerja diduga berpengaruh langsung terhadap turnover intention, serta secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Selain itu, beban kerja dan stres kerja juga diasumsikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Model ini menggambarkan bagaimana faktor-faktor pekerjaan memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerja

D. Hipotesis Penelitian

Suatu pernyataan yang siap untuk diuji secara empiris yang menghubungkan dua variabel atau lebih secara operasional. "hipo" dan "tesis" adalah etimologi dari kata "hipotesis". Sementara tesis berarti kebenaran, hipo berarti meragukan. Jadi, "suatu kebenaran yang masih bersifat meragukan" adalah definisi hipotesis secara harfiah.⁴⁷

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian. Untuk menguji kebenaran hipotesis, data dan interpretasi diperlukan. Oleh karena itu, perumusan hipotesis sangat bergantung pada perumusan masalahnya.⁴⁸

H1: Diduga beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

H2: Diduga Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

H3: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

⁴⁷ Mudjia Rahardjo, 'Variabel Dan Hipotesis Dalam Penelitian', 2018, pp. 1–3 <<http://repository.uin-malang.ac.id/2410/2/2410.pdf>>.

⁴⁸ Husein Umar, 'Populasi Dan Sampel Penelitian', *Unisia*, 2020, pp. 1–12.

H4: Diduga beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

H5: Diduga Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

H6: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

H7: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Menurut Kasiram, Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin di ketahui.⁴⁹ Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Perusahaan PT.Puma Jaya Sorowako berada di PT.Vale Sorowako di kabupaten Luwu timur, tempat penelitian ini dilakukan. Karena lokasi tersebut berada di tengah-tengah area bisnis, peneliti memutuskan untuk mengambilnya. Peneliti berinteraksi langsung dengan objek penelitian dan melakukan penelitian secara langsung ke lokasi. Selain itu, peneliti juga ikut berpartisipasi dalam semua acara dan kegiatan yang dilakukan oleh tim PT Puma Jaya di Kabupaten Luwu Timur. Ini memungkinkan peneliti untuk melihat langsung fenomena dan realitas di lapangan.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan oleh peneliti untuk melakukan observasi dan penggalian data di lapangan disebut sebagai waktu penelitian.

⁴⁹ Moh. H.Kasiram, “ *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* ”, 2008.

Lamanya penelitian ini ditentukan oleh peneliti sendiri sesuai dengan kebutuhan. Namun, penelitian ini diperkirakan berlangsung sekitar 2 bulan, mulai dari 1 april 2025 hingga 3 mei 2025. Hal ini dilakukan agar peneliti mendapatkan lebih banyak data sekaligus mendapatkan informasi tentang subjek penelitian. Mulai dengan menentukan objek penelitian, melakukan observasi, mendapatkan surat izin penelitian, menggali data dilokasi penelitian, dan terakhir mengolahnya.⁵⁰

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah variabel penelitian di maksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum di lakukan analisis.⁵¹ Adapun definisi opsional variabel yang di gunakan dalam penelitian ini:

⁵⁰ Shinta Nur Izzati, 'Penguatan Struktur Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Jombang Dalam Perspektif Fungsional Struktural', *Modul Biokimia Materi Metabolisme Lemak, Daur Asam Sitrat, Fosforilasi Oksidatif Dan Jalur Pentosa Fosfat*, no. September (2021), p. 6.

⁵¹ Sujarweni, V. Wiratna, And Lila Retnani Utami. *The Master Book Of Spss*. Anak Hebat Indonesia, 2019.

Tabel 3.1 Operasional variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1)	Beban kerja dihitung berdasarkan bagaimana karyawan melihat jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, tingkat kesulitan tugas, dan jumlah waktu kerja yang mereka habiskan.	1. target yang harus dicapai. 2. Kondisi Pekerjaan 3. tekanan waktu. 4. Penggunaan Waktu Kerja	Likert
Stres Kerja (X2)	Stres kerja adalah respons fisik, mental, atau emosional yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kebutuhan pekerjaan seseorang dan kemampuan mereka untuk memenuhinya.	1. Stres Lingkungan 2. Stres Organisasi 3. Stres Individu.	Likert
Turnover Intention (Y)	turnover intention adalah tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini berdasarkan faktor internal (kepuasan kerja, gaji) dan eksternal (kesempatan kerja baru).	1. Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking Of Quitting</i>) 2. Mencari Alternatif Pekerjaan lain (<i>intention to search</i>)	Likert
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya.	1. Upah dan Promosi 2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja 3. Benefit Karyawan 4. Peluang Pengembangan.	Likert

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-

ciri dan karakteristik tertentu.⁵² Populasi dalam penelitian ini adalah 151 penentuan posisi tersebut karena peneliti menganggap posisi tersebut karyawan PT Puma Jaya Sorowako.

2. Sampel

Populasi dianggap sebagai sampel berdasarkan jumlah dan karakteristiknya. Sampel adalah kumpulan orang terpilih yang mewakili populasi secara keseluruhan. Sampel yang baik memiliki karakteristik yang mewakili populasi secara keseluruhan. Tidak dapat digeneralisasi terhadap populasi jika sampel tidak menunjukkan setiap anggota populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak memiliki dana, tenaga, atau waktu yang cukup untuk mempelajari semua aspeknya, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.⁵³ Menurut Arikunto, sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti).⁵⁴ Pengambilan sampel dilakukan secara *probability sampling* dan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan sampel secara *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan yang dimaksud dengan metode *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt Puma

⁵² Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, And Kamaluddin Abunawas. "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian." *Pilar* 14.1 (2023): 15-31.

⁵³ Nidia Suriani, Risnita, and M. Syahran Jailani, 'Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan', *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1.2 (2023), pp. 24–36, doi:10.61104/ihsan.v1i2.55.

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik", Edisi VI (Jakarta: PT).

Jaya Sorowako yang bekerja pada bidang sample house, untuk menentukan sampelnya menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:⁵⁵

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 115 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 115 (0.0025)}$$

$$n = \frac{115}{1 + 0,2875}$$

$$n = \frac{115}{1,2875}$$

$$n = 89$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi (115)

e = Tingkat Kesalahan 5% = 0,05

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan populasi sebanyak 115.⁵⁶ Diperoleh ukuran sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini

⁵⁵ Aloysius Rangga Aditya and dkk. Nalendra, *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS* (Media Sains Indonesia, 2021).

adalah 89 responden. Pemilihan tingkat kesalahan 5% dilakukan karena angka ini merupakan standar umum dalam penelitian kuantitatif yang memberikan keseimbangan antara akurasi dan efisiensi. Dengan tingkat kepercayaan 95%, hasil penelitian dapat mewakili populasi dengan baik, sementara risiko kesalahan tetap dalam batas yang dapat diterima. Selain itu, tingkat kesalahan 5% memungkinkan penelitian dilakukan secara efisien tanpa memerlukan sampel yang terlalu besar, sehingga tetap sesuai dengan keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga yang tersedia.

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data primer. Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya seperti melalui wawancara, survei, eksperimen, dan sebagainya. Data primer biasanya selalu bersifat spesifik karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.⁵⁷ Pada penelitian ini sumber data yang di gunakan data primer yang di peroleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Puma jaya sorowako dan data sekunder yang di peroleh dari dokumen dan laporan perusahaan.

⁵⁶ Yance Lawang, Manager HRD & IT PT. Puma Jaya Sorowako, menyatakan bahwa jumlah karyawan di perusahaan tersebut sebanyak 115 orang. (Wawancara pribadi, 2025)

⁵⁷ Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, and Kamaluddin Abunawas. "Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian." *Pilar* 14.1 (2023): 15-31.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian yang terpenting dalam desain penelitian, karena jika judul karya ilmiah dari desain penelitian sudah disetujui untuk diteliti, maka peneliti sudah dapat mulai mengumpulkan data. Langkah pertama yang harus ditempuh dalam pengumpulan data adalah mencari informasi dari kepustakaan mengenai hal-hal yang ada relevansinya dengan judul tulisan. Informasi yang relevan diambil sarinya dan dicatat pada kartu informasi. Di samping pencarian informasi dari kepustakaan, peneliti juga dapat memulai terjun ke lapangan. Informasi yang dicatat pada kartu informas atau terjun langsung ke lapangan, inilah salah satu yang dinamakan teknik pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi, mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.⁵⁸

2. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien. Responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.⁵⁹ Adapun pertanyaan

⁵⁸ Sutrisno Hadi, "*Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*", Alfabeta cv: Bandung 2022.

⁵⁹ Cahyono, Ngudi, Rajiman Rajiman, and Haris Tri Wibowo. "*Evaluasi Peran Penyuluh dalam Pengendalian Penyakit Bulai pada Tanaman Jagung di Desa Banyurip.*" Prosiding Seminar Nasional Tahun 2023. Vol. 5. No. 1. 2023.

yang diajukan dalam daftar kuesioner akan menghasilkan lima kategori jawaban yaitu:

G. Instrumen Penelitian

Pada dasarnya, penelitian adalah proses mengetahui apa yang sebenarnya terjadi dengan menggunakan pendekatan ilmiah. Pengumpulan data adalah bagian dari metode ilmiah. Instrumen sangat penting untuk penelitian dalam pengumpulan data karena mereka berfungsi sebagai alat ukur dan memberikan informasi tentang apa yang kita teliti. Keterpercayaan data yang dikumpulkan oleh penelitian sangat dipengaruhi oleh kualitas instrumen yang digunakan. Oleh karena itu, ketepatan dan kepercayaan hasil penelitian sangat bergantung pada kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pengukuran dapat dilakukan untuk mengidentifikasi variabel dalam penelitian yang ingin diketahui karakteristiknya.⁶⁰

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data variabel dengan tepat dan tidak menyimpang dari fakta. Seringkali keputusan tidak menyangkut individu secara langsung akan tetapi mengenai suatu kelompok. Dalam berbagai studi dan penelitian tidak jarang dipergunakan alat ukur untuk mengetahui keadaan atau status psikologis sekelompok individu tertentu.⁶¹ Adapun instrumen penelitian pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan di padukan dengan skala likert.

⁶⁰ Slamet Widodo and others, *Buku Ajar Metode Penelitian*, 2023.

⁶¹ Widiana, I. Wayan, et al. *Validasi Penyusunan Instrumen Penelitian Pendidikan*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers, 2023.

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Kriteria Pengukuran	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5 ⁶²

Sumber: D Mardapi 2020

H. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika instrumen memiliki tingkat keabsahan yang tinggi, instrumen tersebut dianggap "valid", yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat secara akurat dan sah mengukur konsep atau variabel yang dimaksud.

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.⁶³

⁶² D Mardapi, *Pengukuran, Penilaian, Dan Evaluasi Pendidikan* (Yogyakarta: Parama Publishing., 2020).

⁶³ Susanti Budiastuti and Sri Hartati, 'AmaNU : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi AmaNU : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi AmaNU : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi AmaNU : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi', 5.1 (2022), pp. 56–70.

Tabel 3.3 Uji Validitas Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Item 1	0,718	0,208	Valid
2	Item 2	0,805	0,208	Valid
3	Item 3	0,827	0,208	Valid
4	Item 4	0,774	0,208	Valid
5	Item 5	0,854	0,208	Valid
6	Item 6	0,846	0,208	Valid
7	Item 7	0,537	0,208	Valid

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Tabel 3.4 Uji Validitas Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Item 1	0,614	0,208	Valid
2	Item 2	0,796	0,208	Valid
3	Item 3	0,784	0,208	Valid
4	Item 4	0,802	0,208	Valid
5	Item 5	0,748	0,208	Valid
6	Item 6	0,849	0,208	Valid
7	Item 7	0,581	0,208	Valid

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Tabel 3.5 Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Item 1	0,802	0,208	Valid
2	Item 2	0,782	0,208	Valid
3	Item 3	0,822	0,208	Valid
4	Item 4	0,846	0,208	Valid

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Tabel 3.6 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Item 1	0,756	0,208	Valid
2	Item 2	0,678	0,208	Valid
3	Item 3	0,714	0,208	Valid

4	Item 4	0,759	0,208	Valid
5	Item 5	0,735	0,208	Valid
6	Item 6	0,697	0,208	Valid
7	Item 7	0,734	0,208	Valid
8	Item 8	0,686	0,208	Valid
9	Item 9	0,727	0,208	Valid

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

2. Reliabilitas

Kepercayaan adalah bagian dari reliabilitas. Jika suatu tes dapat memberikan hasil yang konsisten, tes tersebut dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi. Tuntutan bahwa instrument evaluasi harus akurat berkaitan dengan harapan bahwa data yang diperolehnya sesuai dengan kenyataan. Dalam kasus di mana validitas dikaitkan dengan ketepatan objek yang tidak lain, tidak menyimpangnya data dari kenyataan menunjukkan bahwa data tersebut benar. Dalam uji reliabilitas, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Nilai Cronbach alpha lebih dari 0,70 menunjukkan bahwa kuesioner atau angket adalah konsisten atau reliable;
- b. sebaliknya, nilai Cronbach alpha kurang dari 0,70 menunjukkan bahwa kuesioner atau angket tidak konsisten atau tidak reliable.⁶⁴

Klarifikasi reliabilitas test dinyatakan dalam kategori nilai berikut:

Nilai Alpha Cronbach	Kategori
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,299	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Amelia Tahitu 2024

⁶⁴ Amelia Tahitu, Alex Robert Tutuhatunewa and Vina Maria Fadirubun, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial Di Kota Ambon, “ Badati, 6, no. 1 (April 1 2024): 66

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of items	Uji Reliabilitas
0,877	7	Beban Kerja
0,853	7	Stres Kerja
0,799	4	<i>Turnover Intention</i>
0,879	9	Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Realibilitas dengan uji *Alpha Cronbach's* digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari suatu instrumen pengukuran yang terdiri dari beberapa item (variabel).⁶⁵

I. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengubah data menjadi informasi baru. Tujuan analisis data adalah untuk membuat karakteristik data lebih mudah dipahami dan berguna untuk memecahkan masalah, khususnya yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data dapat dilakukan dengan berbagai cara, tergantung pada industri dan tujuan analisis. Sebagian besar metode ini didasarkan pada analisis data kuantitatif dan kualitatif. Analisis data kualitatif mengolah data yang tidak numerik dan berfokus pada kualitasnya. Sebaliknya, analisis data kuantitatif mengolah data yang merupakan data numerik dan berfokus pada kuantitasnya, tidak membutuhkan penjelasan tentang setiap jawaban singkat yang diberikan

⁶⁵ Andy Fiel, *No Title* (Discovering statistics using IBM SPSS statistics, 2013).h 115-121

responden. Data akan lebih baik jika penjelasannya lebih lengkap.⁶⁶

J. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik, perlu dilakukan pengujian untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (Best Linier Unbias Estimator Blue) dari persamaan regresi berganda yang digunakan dengan metode kuadrat terkecil (least squares).⁶⁷

K. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal. Jika garis (titik-titik) yang menggambarkan data sebenarnya mengikuti atau merapat ke garis diagonal atau garis normalitas, nilai residual akan terdistribusi secara normal. Ini adalah cara untuk melakukan uji normalitas. Tujuan uji normalitas adalah untuk menentukan apakah model regresi, variable pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dilakukan pada sampel yang sangat kecil akan menjadi tidak valid jika asumsi ini dilanggar. Data menunjukkan distribusi normal dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05.⁶⁸

Analisis normalitas menentukan distribusi normal nilai residual. Nilai residual yang terdistribusi normal adalah tanda model regresi yang baik. Oleh karena itu, uji normalitas tidak dilakukan pada masing-masing variabel penelitian,

⁶⁶ Almira Keumala Ulfa., Ragam Analisis Data Penelitian (Sastra, Riset dan Pengembangan 2022), 1

⁶⁷ Sudarta', 16.1 (2022), 1–23.

⁶⁸ Agha De Aghna Setya Budi, Lulu Septiana, and Brampubu Elok Panji Mahendra, 'Memahami Asumsi Klasik Dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam Tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, Dan Autokorelasi Dalam Penelitian', *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3.01 (2024), pp. 01–11, doi:10.58812/jmws.v3i01.878.

tetapi pada nilai residualnya. Ini adalah kesalahan yang sering terjadi, tetapi tidak dilarang. Namun, model regresi hanya memerlukan normalitas pada nilai residualnya, bukan pada masing-masing variabel penelitian. Uji Kolmogorov Smirnov, histogram, plot normal P, chi square, skewness, dan kurtosis adalah beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas. Tidak ada cara yang paling efektif atau terbaik. Rekomendasinya adalah bahwa pengujian dengan metode grafik sering menimbulkan perbedaan pendapat di antara beberapa pengamat, sehingga tidak ada keragu-raguan tentang penggunaan uji normalitas dengan uji statistik. Namun, tidak ada jaminan bahwa pengujian dengan metode grafik lebih baik dari pada pengujian dengan metode grafik.⁶⁹

L. Uji Multikolonieritas

Multikolinearitas adalah keadaan di mana ada hubungan kuat atau korelasi antara dua variabel bebas atau lebih dalam model regresi berganda. Dalam konteks ini, model regresi yang dimaksud termasuk regresi linear, regresi logistik, regresi data panel, dan regresi cox. Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada penyimpangan dari asumsi klasik multikolinearitas yakni adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi—atau tidak. Tidak adanya multikolinearitas adalah kondisi yang harus dipenuhi oleh model regresi. Nilai faktor inflasi (VIF) dapat dilihat pada model regresi; membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi simultan (R^2), dan memeriksa nilai index kondisi dan eigenvalue.

⁶⁹ Setya Budi, Septiana, and Panji Mahendra, 'Memahami Asumsi Klasik Dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam Tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, Dan Autokorelasi Dalam Penelitian'.

Nilai *tolerance* $>0,1$ dan nilai VIF < 10 menunjukkan multikolinearitas tidak terjadi.⁷⁰

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara salah satu atau semua variabel yang ditunjukkan dalam model regresi. Akan sangat sulit untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel yang dijelaskan jika variabel-variabel tersebut berkorelasi satu sama lain. Selain itu, akan sangat sulit untuk menghasilkan penaksir koefisien-koefisien regresi yang efektif. Faktor Inflasi Variasi, atau VIF, dapat digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidak gejala multikolinearitas pada model regresi linier berganda yang diajukan. Secara umum, variabel dianggap memiliki persoalan multikolinearitas jika VIF lebih dari 10 atau toleransi kurang dari 0,10. Dalam kasus di mana model mengalami multikolinearitas,

- a. kesalahan standar yang dihasilkan cenderung meningkat seiring dengan tingkat korelasi antar variabel.
- b. Rentang keyakinan menjadi lebih luas, yang meningkatkan kemungkinan menerima hipotesa yang salah.
- c. Karena data penelitian.⁷¹

M. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan

⁷⁰ Masfi Sya'fiatul Ummah, *Sustainability (Switzerland)*, 11.1 (2019), 1–14 <[Http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari](http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari)>.

⁷¹ Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018, hlm. 92.

ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka ini dikenal sebagai heteroskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas, dua prinsip yang digunakan untuk membuat keputusan: a. Pola yang jelas (misalnya, gelombang, melebur, kemudian menyempit) menunjukkan heteroskedastisitas; b. Tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan heteroskedastisitas tidak ada.⁷²

N. UJI HIPOTESIS

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji-T adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol. Metode statistik uji-T menggunakan nilai t statistik yang dihasilkan dari perbedaan signifikan antara dua kelompok yang memiliki sampel kecil (biasanya $n < 30$) dan distribusi data yang tidak terdistribusi normal. Nilai t statistik ini didasarkan pada perbedaan antara rata-rata dua kelompok dan variabilitas dan ukuran sampel masing-masing kelompok. Uji-T (t-test) adalah uji statistik yang sering digunakan dalam masalah statistika praktis. Golongan statistika parametrik dikenal sebagai uji-T. Untuk menguji hipotesis, statistik uji ini digunakan. Ketika tidak ada informasi tentang nilai simpangan baku populasi, uji-T digunakan. Uji-T menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan (menyakinkan). antara dua mean (rata-rata) sampel. Pengujian hipotesis satu sampel dibagi menjadi tiga kategori: pengujian hipotesis dua sampel.⁷³

⁷² N E T Interest, 'Journal of S Ocial and Economics Research', 3.2 (2021), pp. 123–38.

⁷³ D. Syafriani, A. Darmana, F. Syuhada et al. Buku Ajar Statistik Uji Beda Untuk Penelitian Pendidikan (Cara Dan Pengolahannya Dengan SPSS 2023), 13.

Uji T adalah untuk menilai signifikansi dari pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel *dependen*, dengan mengasumsikan bahwa variabel lainnya tetap konstan. Pengujian ini dilakukan secara parsial untuk mengetahui dampak parsial antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan mengamati nilai Thitung pada tingkat signifikansi 5%. Nilai Thitung diperoleh dari output program SPSS, terutama pada tabel *coefficients*. Suatu model dianggap memiliki pengaruh yang signifikan jika nilai Thitung > ttabel dan nilai signifikansi > 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sebaliknya, jika nilai Thitung < ttabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan.⁷⁴

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependent secara bersamaan atau tidak. Hasil uji F ditunjukkan dalam tabel ANOVA dari output SPSS, dan pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel. H₀ ditolak jika f hitung > f tabel dan diterima jika f hitung < f tabel.⁷⁵ Uji f digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersamaan maupun secara bersamaan. Uji ini dilakukan dengan ketentuan bahwa jika f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan,

⁷⁴ Slamet Riyanto and Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Dan Eksperimen*, 2020.

⁷⁵ 'Dengan F', *E-Proceeding of Management*, 3.1 (2016), pp. 671–77.

sedangkan jika f hitung lebih kecil dari f tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%), maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel.⁷⁶

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen atau terikat. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen atau variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.⁷⁷ Uji ini di jalankan untuk menilai dampak dari variabel independent terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi dalam model regresi tetap kecil atau mendekati 0, berarti pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependen semakin kecil atau nilai R^2 mendekati 100%, artinya semua variabel independent semakin besar pengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun rumus koefisien determinasi R^2 sebagai berikut:⁷⁸

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi

O. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Jalur (Path Analysis) merupakan teknik statistik yang memeriksa hubungan antar variabel dalam sebuah model. Tujuannya adalah untuk memahami

⁷⁶ Jihan Suci Lestari and others, 'ASSET : Jurnal Manajemen Dan Bisnis ASSET : Jurnal Manajemen Dan Bisnis', 1.1 (2019), pp. 38–55.

⁷⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 2011.

⁷⁸ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian, Cetakan 1* (Jawa Timur, 2022).

bagaimana variable-variabel saling berinteraksi dalam suatu jaringan. Variabel-variabel direpresentasikan sebagai simpul-simpul dalam diagram jalur yang menggambarkan keterkaitan di antara mereka.

Dengan menggunakan teknik statistik, analisis jalur memungkinkan pengukuran pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel serta identifikasi hubungan kausal di antara mereka. Metode ini membantu menilai sejauh mana model sesuai dengan data yang diamati, memvalidasi teori-teori yang kompleks, dan mengidentifikasi faktor-faktor yang signifikan dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Analisis jalur berguna untuk memahami kompleksitas hubungan antarvariabel dan validasi teori dengan banyak faktor.

Proses analisis jalur dimulai dengan merumuskan model konseptual yang menghubungkan variabel-variabel yang diamati. Langkah selanjutnya adalah pengumpulan data yang sesuai dengan model yang telah dirumuskan. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis jalur untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut. Teknik analisis jalur melibatkan pengujian sejumlah hipotesis yang terkait dengan hubungan antar variabel.⁷⁹

Dalam penelitian ini menggunakan diagram jalur yang lebih kompleks karena melibatkan variabel yang lebih banyak sehingga banyak jalur yang dianalisis. Dalam gambar di bawah ditunjukkan variabel X1 dan X2 adalah variabel independen, yang mempunyai jalur hubungan langsung dan tidak langsung dengan Y. Dikatakan mempunyai hubungan tidak langsung dengan Y, karena X1

⁷⁹ Jonatan Sarwono, *Analisis Jalur (Path Analysis)*, News.Ge, 2015, I.

dan X2 untuk mencapai variabel Y harus lewat variabel antara, yaitu Z. Dalam hal ini Y adalah variabel dependen sedangkan Z variable intervening. Hubungan antar variabel X1 dan X2 adalah hubungan reciprocal (saling mempengaruhi), Dalam analisis jalur nanti akan dapat dibuktikan apakah jalur-jalur yang dihipotesiskan benar karena didukung oleh data atau ada perubahan.

Untuk memperoleh nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel independen,

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

terlebih dahulu dihitung korelasi antar variabel menggunakan rumus

korelasi Pearson Product Moment sebagai berikut:

Keterangan :

r_{xy} = korelasi antara X dan Y

n = banyaknya sampel

x_i = nilai X ke-i

y_i = nilai Y ke-i.⁸⁰

⁸⁰ Hironymus Ghodang, *Path Analysis (Analisis Jalur)* (PT. Penerbit mitra grup, 2020). h 55

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Puma Jaya

Sorowako merupakan wilayah yang sejak tahun 1970-an telah dikenal sebagai pusat pertambangan nikel terbesar di Indonesia. Kegiatan eksplorasi dan penambangan nikel di Sorowako awalnya dilakukan oleh PT Inco, yang kemudian berubah menjadi PT Vale Indonesia Tbk. Seiring dengan perkembangan industri pertambangan di kawasan ini, muncul berbagai perusahaan mitra yang mendukung operasional pertambangan, salah satunya adalah PT Puma Jaya. PT Puma Jaya mulai beroperasi sebagai perusahaan jasa pengeboran dan eksplorasi yang mendukung kegiatan industri pertambangan di Sorowako. Perusahaan ini memegang peranan penting dalam proses pengeboran dan pemetaan geologis serta mendukung kegiatan teknis lainnya. Hingga saat ini, PT Puma Jaya terus berkembang dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan profesionalisme kerja di sektor jasa pertambangan.

Secara geografis, lokasi perusahaan berada di Jl. Villa Danau Matano, Sorowako, yang dikelilingi oleh perbukitan dan kawasan hijau serta berdekatan dengan Danau Matano, salah satu danau terdalam di Indonesia. Kawasan ini juga dikenal memiliki infrastruktur industri yang cukup lengkap seperti jalan tambang, fasilitas logistik, dan pemukiman karyawan.

Secara administratif, lokasi PT Puma Jaya Utama termasuk dalam:

Desa/Kelurahan: Sorowako

Kecamatan: Nuha

Kabupaten: Luwu Timur

Provinsi: Sulawesi Selatan

Sorowako memiliki karakteristik sebagai kawasan industri dengan mayoritas penduduknya bekerja di sektor pertambangan. Keberadaan perusahaan-perusahaan seperti PT Puma Jaya Utama memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi lokal melalui penciptaan lapangan kerja, pelatihan tenaga kerja, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

2. Deskripsi Responden

Pada bagian ini peneliti akan membahas karakteristik responden. Penelitian ini melibatkan 89 karyawan PT.Puma Jaya Sorowako. Data di kumpulkan melalui kuesioner dan berikut adalah gambaran karakteristik responden:

a. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi jenis kelamin responden, yaitu laki-laki dan perempuan, di sajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	59
2	Perempuan	30
	Total	89

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Analisis data dalam tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Puma Jaya

Sorowako didominasi oleh Laki-laki dengan jumlah 59 orang, dibandingkan dengan 30 orang Perempuan. Hal ini mencerminkan bahwa pekerjaan di perusahaan ini cenderung diisi oleh tenaga kerja laki-laki, yang kemungkinan besar berkaitan dengan jenis pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik atau keterlibatan lapangan. Sementara itu, jumlah responden perempuan berada di bawah jumlah laki-laki, namun tetap memberikan kontribusi terhadap persepsi yang beragam dalam penelitian ini.

b. Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden berdasarkan usia disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah
1	56	2
2	55	2
3	53	1
4	43	1
5	41	1
6	40	2
7	39	1
8	38	2
9	37	2
10	36	4
11	35	3
12	32	2
13	31	1
14	30	8
15	29	3
16	28	4
17	27	11
18	26	4
19	25	10
20	24	10
21	23	11
22	22	4
Total		89

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, data menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa responden memiliki rentang usia yang beragam dan menunjukkan data yang diperoleh mencerminkan pandangan dari berbagai kelompok usia

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA\SMK	39,3%
2	Diploma	21,3%
3	Sarjana	27,%
4	S2	12,4%

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, data menunjukkan bahwa hasil penyebaran kuesioner kepada 89 responden, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu sebesar 39,3%. Selanjutnya, sebanyak 27,% responden berpendidikan Sarjana (S1), 21,3% berpendidikan Diploma (D1–D3), dan sisanya 12,4% merupakan lulusan Pascasarjana (S2). Data ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh mereka yang memiliki latar belakang pendidikan menengah atas.

d. Responden Berdasarkan Tahun Bekerja

Tabel 4.4 tahun Bekerja Responden

No	Tahun Bekerja	Jumlah
1	1994	1
2	1996	1
3	2010	2
4	2012	2
5	2013	1
6	2014	1
7	2015	3
8	2016	11
9	2017	7
10	2018	12

11	2019	13
12	2020	17
13	2021	13
14	2022	3
15	2023	2
Total		89

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan distribusi responden berdasarkan tahun mulai bekerja di perusahaan. Dari total 89 responden, mayoritas memulai bekerja pada tahun 2020, yaitu sebanyak 17 orang (19,3%). Jumlah responden tertinggi berikutnya berasal dari tahun 2019 dan 2021, masing-masing sebanyak 13 orang (14,8%), diikuti oleh tahun 2018 sebanyak 12 orang (13,6%), dan tahun 2016 sebanyak 11 orang (12,5%). Sementara itu, terdapat beberapa responden yang telah bekerja cukup lama, seperti yang mulai pada tahun 1994 dan 1996, masing-masing sebanyak 1 orang (1,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan dengan masa kerja relatif baru, yakni memulai kerja dalam kurun waktu lima hingga tujuh tahun terakhir.

e. Responden Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.5 Status Karyawan Responden

No	Status Karyawan	Jumlah
1	Kontrak	55,1%
2	Tetap	44,9%

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan distribusi responden Sebagai status Karyawan. Dari total 89 responden, sebanyak 50 orang (54,5%) merupakan karyawan kontrak, sedangkan 39 orang (45,5%).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan metode uji Lilliefors (*Kolmogorov-Smirnow*) dengan bantuan *SPSS 16* untuk menguji normalitas data. Nilai signifikansi (Sig) pada masing-masing variabel dianalisis. Bila Sig kurang dari 0,05, data di anggap tidak berdistribusi normal dan memerlukan uji statistik nonparametik. Sebaliknya, bila Sig lebih dari 0,05, data di asumsikan berdistribusi normal. Berikut di sajikan tabel hasil perhitungan uji normalitas tersebut. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov nilai sig 0.05, maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.18862313
Most Extreme Differences	Absolute	.090

	Positive	.064
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.845
Asymp. Sig. (2-tailed)		.474

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian tersebut berdistribusi normal. Nilai sig dalam penelitian ini adalah $0,474 > 0,05$ maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi berganda ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel independen. Apabila salah satu variabel prediktor dalam suatu model regresi mempunyai hubungan linear atau ada hubungan signifikan dengan variabel prediktor lainnya, maka hal ini disebut kolinearitas. Masalah umum dalam analisis regresi linear berganda adalah multikolinearitas. Multikolinearitas ini mengakibatkan koefisien regresi yang dihasilkan oleh suatu analisis regresi linear menjadi sangat lemah sehingga tidak dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas yang bersangkutan.

Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Standardized		
Unstandardized Coefficients	Coefficients	Collinearity Statistic

Model		B	Std Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.625	1.823		8.020	.000		
	Beban Kerja	.092	.074	.197	1.234	.221	.445	2.245
	Stres Kerja	-.067	.054	-.133	-1.243	.217	.993	1.007
	Kepuasan Kerja	-.075	.069	-.175	-1.099	.275	.444	2.252

a. Dependent Variabel : Turnover Intention

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat di ketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel beban Kerja adalah 0,445, Stres Kerja 0,993 dan Kepuasan kerja 0,444 Sedangkan untuk nilai VIF Beban Kerja adalah 2,245, Stres Kerja adalah 1,0007 dan Kepuasan Kerja adalah 2,252 adalah. Nilai toleransi semua independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10. Jadi dapat di simpulkan bahwa dalam mode regresi penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolonearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heterokedastisitas tidak

terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Uji heterokedastisitas dapat dilihat dengan glejser. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi namun, jika nilai signifikansi lebih $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas dalam model regresi. Adapun hasil output sebagai berikut:

Tabel. 4.8 Uji Heteroskedastisitas Coeffients^a

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1.903	.904		2.104	.038
1					
Beban Kerja	.056	.037	.242	1.523	.132
Stres Kerja	.024	.027	.095	.895	.373
Kepuasan Kerja	-.059	.034	-.277	-1.741	.085

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Berdasarkan Uji heteroskedastisitas tersebut, menunjukkan bahwa variable independen yang meliputi beban kerja dan stres kerja memiliki nilai signifikan $> 0,05$ yang dimana beban kerja memiliki nilai signifikansi $0,132 > 0,05$, Stres kerja $0,373 > 0,05$ dan Kepuasan Kerja $0,85 > 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa variable independen pada penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji parsial pada koefisien regresi sering disebut dengan uji t dan digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi atau kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% atau 0,05. Uji t

dilakukan dengan melihat tabel coefficients. Adapun tabel uji t sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji T

Coefficients^a

tandardized

1. Unstandardized Coefficients		Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	13.785	1.657		8.317	.000
Beban Kerja	.345	.079	.421	4.366	.000
Stres Kerja	.516	.095	.523	5.420	.000
Kepuasan Kerja	-.253	.684	-.327	-3.719	.000

a. Dependen Variable: Turnover Intention

Coefficients^a

tandardized

2. Unstandardized Coefficients		Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	10.290	3.487		3.927	.000
Beban Kerja	-.130	.058	-.205	-4.366	.027
Stres Kerja	-.339	.073	-.441	-5.420	.000

b. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Adapun nilai rumus $df = n - k - 1$ ($89 - 2 - 1 = 86$) berdasarkan hasil perhitungan pada tabel t. Alternatifnya, di = 89 karyawan harus di uji pada ambang batas signifikan sebesar 5% atau 0,05 untuk menghasilkan tabel sebesar 1,987.

Hasil uji t (parsial) pada model Pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,366 > 1,987$ maka H_0 di tolak H_1 di terima Artinya terdapat

pengaruh positif beban kerja terhadap Kepuasan kerja secara signifikan, sementara Stres kerja terhadap turnover intention adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,420 > 1,987$ maka H_0 di tolak H_1 di terima Artinya terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap turnover intention secara signifikan, dan Pengaruh kepuasan kerja terhadap Turnover intention adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $-3,719 > 1,987$ maka H_0 di tolak H_1 di terima Artinya terdapat pengaruh negatif turnover Intention terhadap Kepuasan kerja secara signifikan. Hasil uji t (parsial) pada model Kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh beban kerja terhadap Kepuasan kerja adalah $0,027 < 0,05$ dan nilai t hitung $-4,366 > 1,987$ maka H_0 di tolak H_1 di terima Artinya terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap turnover intention secara signifikan, sementara pengaruh stres kerja terhadap Kepuasan kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $-5,420 > 1,987$ maka H_0 di tolak H_1 di terima Artinya terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Sementara. Sementara

Jadi dapat disimpulkan bahwa model pertama dan model kedua terdapat pengaruh secara signifikan. Sementara pengaruh tidak langsung beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,647 > 1,987$ maka H_0 di tolak H_1 di terima artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan, dan pengaruh tidak langsung stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,687 > 1,987$ maka H_0 di tolak H_1 di terima artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan.

b. Uji Simultan F

Uji f digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dan untuk menguji model regresi pada penelitian apakah signifikan atau tidak signifikan. Adapun tingkat signifikan yang digunakan adalah $(\alpha) = 5\%$ atau 0,05. Adapun hasil pengujian dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Simultan (F)

1. ANOVA^a

Model		Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	1331.009	3	443.670	36.371	.000 ^b
	Residual	1036.879	85	12.199		
	Total	2367.888	88			

a. Dependent Variabel: Turnover intention

2. ANOVA^a

Model		Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	10.870	2	5.435	11.093	.000 ^b
	Residual	427.512	86	4.971		
	Total	438.382	88			

b. Dependent Variabel: Kepuasan kerja

Sumber: Data hasil penelitian 2025 SPSS16

Adapun hasil uji f pada penelitian model Pertama Sermentara model kedua yaitu nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $36,371 > f$ tabel 3,10 Sermentara model kedua yaitu Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $11,093 > f$ tabel 3,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

c. Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi

1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.888	1.10935

a. Predictors : (Constant), Kepuasan kerja Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

2. Model Summary

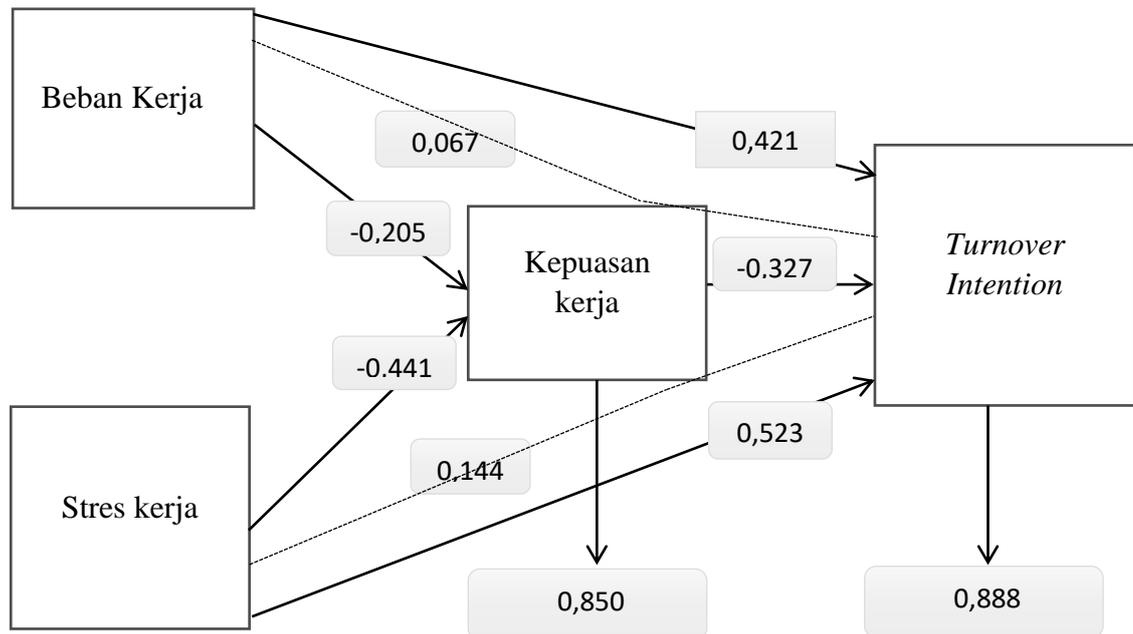
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.850	1.65200

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

Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Dari output diatas, didapatkan model pertama nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,888 yang artinya variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen turnover intention sebesar 0,888 (88,8%). model kedua sebesar 0,850, yang artinya variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 0,850 (85%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model kedua memiliki kemampuan prediktif yang lebih baik dibandingkan model pertama karena nilai Adjusted R Square-nya lebih tinggi.

Gambar 4.12 Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Sumber : Data Penelitian Setelah diolah, 2025

Hasil uji di atas menunjukkan bahwa pengaruh terbesar terhadap turnover intention adalah stres kerja secara langsung sebesar 0,525, diikuti oleh pengaruh tidak langsung stres kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,144, kemudian beban kerja secara langsung sebesar 0,421. Selanjutnya, stres kerja juga memiliki pengaruh negatif langsung terhadap kepuasan kerja sebesar -0,441, disusul oleh pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap turnover intention sebesar -0,327, lalu pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,205, dan yang terakhir adalah pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebesar 0,067.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) – Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total

Jalur Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	Keterangan
Beban Kerja → Turnover Intention	0,421	$(-0,205) \times (-0,327) = 0,067$	0,488	Pengaruh langsung & tidak langsung melalui Kepuasan Kerja
Stres Kerja → Turnover Intention	0,525	$(-0,441) \times (-0,327) = 0,144$	0,669	Pengaruh langsung & tidak langsung melalui Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja → Turnover Intention	-0,327	–	-0,327	Pengaruh langsung
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	-0,205	–	-0,205	Pengaruh langsung
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	-0,441	–	-0,441	Pengaruh langsung

Cara menghitung pengaruh tidak langsung

Rumus:

Pengaruh Tidak Langsung = Koefisien $X \rightarrow M \times$ Koefisien $M \rightarrow Y$

Misalnya:

Beban Kerja → Kepuasan Kerja = -0,205

Kepuasan Kerja → Turnover Intention = -0,327

Maka:

$-0,205 \times -0,327 = 0,067$ (positif karena negatif \times negatif)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin besar pula keinginan

mereka untuk meninggalkan organisasi.⁸¹ Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tingkat turnover intention karyawan . Selain itu, penelitian oleh Hanifah dan Halomoan juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan turnover intention karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen beban kerja yang efektif sangat penting untuk mengurangi turnover intention karyawan.⁸²

Temuan penelitian ini konsisten dengan teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan turnover intention karyawan. Menurut teori stres kerja, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi Luthans.⁸³ Penelitian oleh Kuncoro dan Suprpto juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan turnover intention karyawan . Selain itu, penelitian oleh Tote et al menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan turnover intention . Temuan ini memperkuat bukti

⁸¹ Yosevina Gracia Manurung, 'Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensiturnover Karyawan Dipt.Astra International Tbk-Tsoauto 2000 Kisaran.', *Jurnal Plans*, Volume18 N (2023).

⁸² Y. K. Hanifah, H. N., & Halomoan, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan', *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 177– (2024).

⁸³ F. Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th Ed.)* (McGraw-Hill Education., 2011).

bahwa beban kerja yang tinggi merupakan faktor penting yang mempengaruhi turnover intention karyawan.⁸⁴

Secara teoretis, temuan ini memperkuat pemahaman tentang hubungan antara beban kerja dan turnover intention dalam konteks organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menjadi sumber stres kerja, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja dan meningkatkan turnover intention karyawan. Hal ini sejalan dengan teori stres kerja yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan motivasi kerja Robbins & Judge. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti pentingnya manajemen beban kerja dalam mengurangi turnover intention karyawan.⁸⁵

Dari sudut pandang praktis, temuan ini menunjukkan bahwa manajemen organisasi perlu memperhatikan beban kerja karyawan untuk mengurangi turnover intention. Langkah-langkah seperti penyesuaian beban kerja, pemberian pelatihan manajemen waktu, dan penyediaan dukungan psikologis dapat membantu mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, organisasi dapat mempertimbangkan untuk menerapkan kebijakan kerja fleksibel dan program kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan mengurangi turnover intention. Dengan demikian, manajemen beban kerja

⁸⁴ T. Tote, Y. K., Mas, N., & Hastuti, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Victory International Futures Kota Malang)', *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8), 123– (2023).

⁸⁵ Robbins, S. P., & Judge, *Organizational Behavior (17th Ed.)*.

yang efektif dapat menjadi strategi penting dalam mengurangi turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan.⁸⁶

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Widyawati et al., yang menemukan bahwa stres kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan turnover intention di kalangan karyawan.⁸⁷ Demikian pula, penelitian oleh Ikhsan dan Sari menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak langsung pada meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen stres kerja yang efektif sangat penting untuk mengurangi turnover intention karyawan.⁸⁸

Temuan penelitian ini konsisten dengan teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan turnover intention karyawan. Menurut model Job Demands-Resources (JD-R), stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi

⁸⁶ Y. L. Kuncoro, A. B., & Suprpto, 'Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta', *Journal of Management Economics and Accounting*, 6(2), 45–5 (2023).

⁸⁷ C. W Widyawati, A., Fasliah, R., & Wolor, 'Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. Indonesian', *Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(1), 126– (2023).

⁸⁸ N. Ikhsan, W. N., & Sari, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Inventory Control Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru* (SAINS AKUNTANSI DAN KEUANGAN, 2022).

Bakker & Demerouti.⁸⁹ Penelitian oleh Safitri et al. (2024) juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, dan komitmen organisasional berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.⁹⁰

Secara teoretis, temuan ini memperkuat pemahaman tentang hubungan antara stres kerja dan turnover intention dalam konteks organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menjadi sumber ketidakpuasan kerja, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan dan meningkatkan turnover intention. Hal ini sejalan dengan teori stres kerja yang menyatakan bahwa stres yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan motivasi kerja Robbins & Judge. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti pentingnya manajemen stres kerja dalam mengurangi turnover intention karyawan.⁹¹

Dari sudut pandang praktis, temuan ini menunjukkan bahwa manajemen organisasi perlu memperhatikan tingkat stres kerja karyawan untuk mengurangi turnover intention. Langkah-langkah seperti penyesuaian beban kerja, pemberian pelatihan manajemen stres, dan penyediaan dukungan psikologis dapat membantu mengurangi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, organisasi dapat mempertimbangkan untuk menerapkan kebijakan kerja fleksibel dan program

⁸⁹ E. Bakker, A. B., & Demerouti, 'The Job Demands-Resources Model: State of the Art', *The Job Demands-Resources Model: State of the Art*, 22(3), 309 (2007). https://en.wikipedia.org/wiki/Job_demands-resources_model?utm_source=chatgpt.com

⁹⁰ F Safitri, A. J., Utami, E. M., & Rahmawati, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo)', *Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 78-8 (2024). https://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/view/5001?utm_source=chatgpt.com

⁹¹ Robbins, S. P., & Judge, *Organizational Behavior (17th Ed.)*.

kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan mengurangi turnover intention. Dengan demikian, manajemen stres kerja yang efektif dapat menjadi strategi penting dalam mengurangi turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan.⁹²

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini konsisten dengan teori Two-Factor dari Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka.⁹³ Selain itu, penelitian oleh Dewi dan Agustina juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, yang berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi.⁹⁴ Demikian pula, studi oleh Maulidah et al. menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi turnover intention karyawan di sektor kesehatan. Hasil ini menegaskan pentingnya peran

⁹² & Mahfudiyanto Hidayati, Y. R., 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri)', *Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 45–5 (2023).

⁹³ Herzberg, F. Herzberg, *The Motivation to Work*.

⁹⁴ M. D. P. Dewi, A. P., & Agustina, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan', *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(22), 107 (2020).

kepuasan kerja dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat turnover dalam organisasi.⁹⁵

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menyoroti hubungan negatif antara kepuasan kerja dan turnover intention. Misalnya, penelitian oleh Rijasawitri dan Suana menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan di sektor perhotelan.⁹⁶ Selain itu, studi oleh Shabrina dan Prasetio juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.⁹⁷ Penelitian oleh Parashakti dan Astuti menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan dalam menurunkan turnover intention, terutama ketika dimediasi oleh komitmen organisasi. Temuan-temuan ini memperkuat bukti bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam mengurangi turnover intention karyawan di berbagai sektor industri.⁹⁸

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman tentang pentingnya kepuasan kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi turnover intention. Hal ini sejalan dengan teori komitmen organisasi yang menyatakan bahwa

⁹⁵ D. C. Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta', *Urnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 45-5 (2022).

⁹⁶ I. Rijasawitri, D. P. W., & Suana, 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466- (2020).

⁹⁷ A. P. Shabrina, D. N., & Prasetio, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya', *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(7), 397- (2022).

⁹⁸ D. Parashakti, R. D., & Astuti, 'Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention', *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(1), 1-9 (2023).

karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi Meyer & Allen. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen dengan menyoroti peran sentral kepuasan kerja dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi turnover intention.⁹⁹

Dari sudut pandang praktis, temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja karyawan untuk mengurangi turnover intention. Langkah-langkah seperti penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan atas prestasi karyawan, dan peluang pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, manajemen dapat melakukan survei kepuasan kerja secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, organisasi dapat mengurangi biaya yang terkait dengan turnover karyawan, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Strategi ini tidak hanya meningkatkan retensi karyawan tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.¹⁰⁰

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Hal ini sejalan dengan temuan Purbaningrat dan Surya, yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja dapat meningkatkan stres kerja, yang

⁹⁹ N. J. Meyer, J. P., & Allen, 'A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment', *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–8 (1991).

¹⁰⁰ Herzberg, F. Herzberg, *The Motivation to Work*.

pada gilirannya menurunkan kepuasan kerja karyawan.¹⁰¹ Demikian pula, penelitian oleh Gunawan dan Nirmalasari menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dikaitkan dengan rendahnya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Selain itu, penelitian oleh Putra et al. menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen beban kerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.¹⁰²

Temuan penelitian ini konsisten dengan teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Menurut teori stres kerja, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. penelitian oleh Rohadatul menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat bukti bahwa beban kerja yang tinggi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.¹⁰³

Secara teoretis, temuan ini memperkuat pemahaman tentang hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menjadi sumber stres kerja, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan

¹⁰¹ Putu Melati and others, 'Putu Melati Purbaningrat Yo 1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4.5 (2015), pp. 1149–65.

¹⁰² & Yeni. Putra, M. R. A., Halin, H., 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati', *Urnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 4 (1) (2023).

¹⁰³ Rohadatul Aisy, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3 (2022).

teori stres kerja yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan motivasi kerja (Robbins & Judge). Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti pentingnya manajemen beban kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.¹⁰⁴

Dari sudut pandang praktis, temuan ini menunjukkan bahwa manajemen organisasi perlu memperhatikan beban kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Langkah-langkah seperti penyesuaian beban kerja, pemberian pelatihan manajemen waktu, dan penyediaan dukungan psikologis dapat membantu mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, organisasi dapat mempertimbangkan untuk menerapkan kebijakan kerja fleksibel dan program kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja. Dengan demikian, manajemen beban kerja yang efektif dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.¹⁰⁵

5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, yang pada

¹⁰⁴ T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Organizational Behavior* (Pearson Education., 2017).

¹⁰⁵ L. Gunawan, A., & Nirmalasari, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Nawang Khanthi Bandung', *Urnal Study and Management Research*, 18 (3) (2022).

akhirnya berdampak pada kepuasan kerja Tama & Putra.¹⁰⁶ Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen stres kerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Menurut teori stres kerja, stres yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja (Luthans).¹⁰⁷ Penelitian oleh Wibowo et al juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan.¹⁰⁸ Temuan ini memperkuat bukti bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat pemahaman tentang hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menjadi sumber ketidakpuasan kerja, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori stres kerja yang menyatakan bahwa stres yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan motivasi kerja (Robbins & Judge).¹⁰⁹ Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya

¹⁰⁶ M. S. Tama, I. M. S., & Putra, 'Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar.', *E-Jurnal Manajemen*, 11(5), 1–1 (2022).

¹⁰⁷ F. Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (McGraw-Hill Education., 2011).

¹⁰⁸ M. S. Wibowo, I. G. P., Riana, I. G., & Putra, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan.', *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125– (2015).

¹⁰⁹ T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Organizational Behavior (17th Ed.)* (Pearson Education., 2017).

manusia dengan menyoroti pentingnya manajemen stres kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari sudut pandang praktis, temuan ini menunjukkan bahwa manajemen organisasi perlu memperhatikan tingkat stres kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Langkah-langkah seperti penyesuaian beban kerja, pemberian pelatihan manajemen stres, dan penyediaan dukungan psikologis dapat membantu mengurangi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, organisasi dapat mempertimbangkan untuk menerapkan kebijakan kerja fleksibel dan program kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja. Dengan demikian, manajemen stres kerja yang efektif dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.¹¹⁰

6. Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention secara positif dan signifikan. Artinya, beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Ayuningrum dan Surya, yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, sehingga kepuasan kerja

¹¹⁰ H. B. A. Safrizal, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja.*, (Bisnis Dan Manajemen) (BISMA (Bisnis dan Manajemen), 2017).

memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention.¹¹¹ Demikian pula, Jayasri dan Annisa mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat untuk keluar dari organisasi.¹¹²

Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg tentang motivasi-higiene, yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja, yang kemudian memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Penelitian oleh Islamy et al. juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan turnover intention.¹¹³ Selain itu, penelitian oleh Retmawanto et al menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, sehingga kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention.¹¹⁴

Secara teoretis, temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam hubungan antara beban kerja dan turnover intention. Kepuasan kerja yang rendah akibat beban kerja yang tinggi dapat

¹¹¹ I. B. K. Ayuningrum, N. K. A., & Surya, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi', *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(9), 195 (2024).

¹¹² I. T. Jayasri, R. I. A., & Annisa, 'Effect of Workload and Career Development on Turnover Intention through Job Satisfaction as Variable Mediator', *Research of Business and Management*, 1(1), 10–2 (2023).

¹¹³ B. A. Islamy, K. A., Damayanti, E., Tridayanti, H., & Putra, 'Effect of Workload and Leadership on Turnover Intention with Job Satisfaction as A Mediation Variable on Employees of PT World Innovative Telecommunications.', *International Journal of Integrated Education, Engineering Business*, 4(2), 97–1 (2021).

¹¹⁴ D. E. Retmawanto, I., Suherman, E., & Hidayaty, 'The Effect of Workload on Turnover Intention Through Job Satisfaction as Intervening in Employees of PT Central Motor Wheel Indonesia', *Al-Kharaj: Journal of Economics, Finance & Sharia Business*, 2023.

meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan beban kerja karyawan untuk menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan mengurangi turnover intention. Temuan ini juga mendukung teori-teori sebelumnya yang menekankan pentingnya kepuasan kerja dalam mempertahankan karyawan.¹¹⁵

Dari sudut pandang praktis, organisasi perlu mengelola beban kerja karyawan secara efektif untuk menjaga kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention. Langkah-langkah seperti penyesuaian beban kerja, peningkatan dukungan manajerial, dan penyediaan sumber daya yang memadai dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, organisasi dapat melakukan survei kepuasan kerja secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, organisasi dapat mengurangi turnover intention dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.¹¹⁶

7. Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention secara positif dan signifikan. Artinya, stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Pratiwi dan Indarto yang menemukan bahwa

¹¹⁵ Herzberg, F. Herzberg, *The Motivation to Work*.

¹¹⁶ Herzberg, F. Herzberg, *The Motivation to Work*.

kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan turnover intention.¹¹⁷ Demikian pula, studi oleh Ning et al. mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention di kalangan pekerja kesehatan primer.¹¹⁸

Temuan ini sejalan dengan teori stres kerja yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, yang kemudian memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Penelitian oleh Gunawan dan Ulfai mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention di kalangan karyawan perbankan.¹¹⁹ Selain itu, studi oleh Putra dan Mujiati menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention.¹²⁰

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam hubungan antara stres kerja dan turnover intention. Kepuasan kerja yang rendah akibat stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention. Temuan ini

¹¹⁷ M. R. Pratiwi, M. I., & Indarto, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di PT. Victory International Futures Yogyakarta)', *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 3(2), 221- (2022).

¹¹⁸ X Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., & Yu, 'The Mediating Role of Job Satisfaction and Presenteeism on the Relationship between Job Stress and Turnover Intention among Primary Health Care Workers.', *Nternational Journal for Equity in Health*, 22(1), 155 (2023).

¹¹⁹ U. Gunawan, A., & Ulfai, 'Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Bagian Account Officer BPR Cirebon).', *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 13- (2018).

¹²⁰ N. W. Putra, D. M. B. A., & Mujiati, 'Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention.', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(7), 4045 (2019).

juga mendukung teori-teori sebelumnya yang menekankan pentingnya kepuasan kerja dalam mempertahankan karyawan.¹²¹

Dari sudut pandang praktis, organisasi perlu mengelola stres kerja karyawan secara efektif untuk menjaga kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention. Langkah-langkah seperti penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, pelatihan manajemen stres, dan dukungan sosial dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, organisasi dapat melakukan survei kepuasan kerja secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, organisasi dapat mengurangi turnover intention dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.¹²²

¹²¹ M. R. Pratiwi, M. I., & Indarto, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di PT. Victory International Futures Yogyakarta).', *Urnal Cakrawangsa Bisnis*, 3(2), 221- (2022).

¹²² Ni Putu and Eka Widia, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi', 3.12 (2023), pp. 2351–61.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan pt.puma jaya sorowako, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention*.
Sehingga makin tinggi beban kerja maka menyebabkan keinginan keluar dari perusahaan makin besar.
2. Stres kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention*.
Sehingga makin tinggi stres kerja maka menyebabkan keinginan keluar dari perusahaan makin besar.
3. kepuasan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga makin tinggi Kepuasan kerja maka menyebabkan keinginan keluar dari perusahaan makin besar.
4. Beban kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kepuasan kerja.
Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka menyebabkan kepuasan kerja makin turun.
5. Stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
Sehingga semakin tinggi stres kerja maka menyebabkan kepuasan kerja makin turun.
6. Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Sehingga semakin tinggi beban kerja maka menyebabkan

kepuasan kerja makin menurun yang pada akhirnya keinginan karyawan untuk keluar semakin meningkat

7. Pengaruh Tidak Langsung Stres kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Sehingga semakin tinggi Stres kerja maka menyebabkan kepuasan kerja makin menurun, yang pada akhirnya keinginan karyawan untuk keluar semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Puma Jaya Sorowako mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi majemen pt puma jaya sorowako

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap turnover intention. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Langkah konkret yang dapat dilakukan antara lain dengan menyediakan waktu istirahat yang cukup, pelatihan manajemen stres, serta membangun komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan untuk mengurangi tekanan kerja yang berlebihan.

2. Evaluasi dan penyesuain beban kerja

Beban kerja yang tinggi terbukti berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan. Manajemen disarankan untuk melakukan

evaluasi rutin terhadap distribusi tugas dan tanggung jawab, serta menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas masing-masing karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencegah kelelahan kerja (burnout) yang berpotensi menurunkan produktivitas dan meningkatkan turnover intention.

3. Peningkatan kepuasan kerja

Meningkatkan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam menekan niat keluar dari perusahaan, maka peningkatan aspek-aspek yang membentuk kepuasan kerja seperti kejelasan peran, penghargaan yang layak, sistem promosi yang adil, serta hubungan kerja yang harmonis antar karyawan perlu menjadi perhatian utama. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi. Selain itu, pendekatan kualitatif atau campuran (mixed methods) juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haris, *Kepuasan Kerja* (CV.Budi Utama, 2023)
- Agung Nugroho Adi, *Kepuasan Kerja Dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri Dan Organisasi* (UB. Press, 2023)
- Alimuddin, 'Pengaruh Beban Kerja Kepuasan Kerja Pegawai Di Instansi Pemerintah Kota Palopo.', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Palopo*, 6(2), 121- (2021)
- Ancol, Jaya, and Gabriela Syahronica, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan', 20.1 (2015), pp. 1–6
- Anggara, Andrea, and Tinjung Desy Nursanti, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya', *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 2016, pp. 83–88
- Anik Herminingsih, Kurnia Magfuroh, *Pengaruh Komitmen Dan Keadilan Organisasi Terhadap Turnover Intention* (CV. Green publisher Indonesia, 2024)
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Ayuningrum, N. K. A., & Surya, I. B. K., 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi', *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(9), 195 (2024)
- Aziz, M. A., *Psikologi Islam Dalam Konteks Kinerja Dan Beban Kerja* (Yogyakarta:Deepublish., 2020)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E., 'The Job Demands-Resources Model: State of the Art', *The Job Demands-Resources Model: State of the Art*, 22(3), 309 (2007)
- Bernhard Tewal, *Perilaku Organisasi* (CV. Patra Media Crafindo, 2017)
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2016). *Tafsir Ringkas Al-Qur'anul Karim*. Jakarta: Badan Litbang dan Diklat, Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Bisnis, Jurnal Ekonomi, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati', 2024, pp. 332–41
- Budiastuti, Susanti, and Sri Hartati, 'AmaNU : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi AmaNU : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi AmaNU : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi AmaNU : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi', 5.1 (2022), pp. 56–70
- Chandra, Felix, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout',

- Jurnal Maneksi*, 13.1 (2024), pp. 137–45, doi:10.31959/jm.v13i1.2059
- ‘Dengan F’, *E-Proceeding of Management*, 3.1 (2016), pp. 671–77
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P., ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan’, *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(22), 107 (2020)
- Dewi Sartika, S.E., M.M, *Pengelolaan Stres Kerja* (Widina Bhakti, 2023)
- Edwin A. Locke, *The Nature and Causes of Job Satisfaction Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed. by M. D. Dunnette (Rand McNally, 2020)
- Faiha, Najmah, and others, ‘Hubungan Antara Stress Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT X Divisi Produksi’, 3.1 (2024)
- Falakha, Annisa, and Parwoto, ‘Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing (Studi Pada Pt. Trifa Sari Nusantara)’, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi, Vol.4.No.3* (2020), pp. 1818–30
<<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/521>>
- Fiel, Andy, *No Title* (Discovering statistics using IBM SPSS statistics, 2013)
- Gunawan, A., & Nirmalasari, L., ‘Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Nawang Khanthi Bandung’, *Urnal Study and Management Research*, 18 (3) (2022)
- Gunawan, A., & Ulfai, U., ‘Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Bagian Account Officer BPR Cirebon).’, *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 13- (2018)
- Gusti Yuli Asih, S.Psi, M.Si., *Stres Kerja* (Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta, 2018)
- Hanifah, H. N., & Halomoan, Y. K., ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan’, *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 177– (2024)
- Helmi Buyung Aulia Safrizal, *Kepuasan Kerja* (Eureka Media Aksara, 2023)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B., *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Herzberg, F. Herzberg, F., *The Motivation to Work*, New York: John Wiley & Sons.
- Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto, ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri)’, *Journal of Business and Innovation*

- Management*, 6(3), 45–5 (2023)
- Hironymus Ghodang, *Path Analysis (Analisis Jalur)* (PT. Penerbit mitra grup, 2020)
- Hisbih, Tiar Abdan, Lili Karmela Fitriani, and Odang Supriatna, 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi', *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4.03 (2023), pp. 109–25, doi:10.31949/entrepreneur.v4i03.5701
- Honorata Ratnawati Dwi Putranti, *Turnover Intention* (CV. Eureka Media Aksara, 2021)
- Husein Umar, 'Populasi Dan Sampel Penelitian', *Unisia*, 2020, pp. 1–12
- I comang Budiasa, *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (CV. Pena Persada, 2021)
- Ikhsan, W. N., & Sari, N., *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Inventory Control Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru* (SAINS AKUNTANSI DAN KEUANGAN, 2022)
- Interest, N E T, 'Journal of S Ocial and Economics Research', 3.2 (2021), pp. 123–38
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi, and Renno Eka Verina, 'Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta', *Binus Business Review*, 6.1 (2015), p. 117, doi:10.21512/bbr.v6i1.995
- Islamy, K. A., Damayanti, E., Tridayanti, H., & Putra, B. A., 'Effect of Workload and Leadership on Turnover Intention with Job Satisfaction as A Mediation Variable on Employees of PT World Innovative Telecommunications.', *International Journal of Integrated Education, Engineering Business*, 4(2), 97–1 (2021)
- Izzati, Shinta Nur, 'Penguatan Struktur Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Jombang Dalam Perspektif Fungsional Struktural', *Modul Biokimia Materi Metabolisme Lemak, Daur Asam Sitrat, Fosforilasi Oksidatif Dan Jalur Pentosa Fosfat*, no. September (2021), p. 6
- Jabani1, Muzayyanah, and Dzulkarnain Lubis Andri, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada Pt Bosowa Berlian Motor Kota Palopo)', *Journal Of Institution And Sharia Finance*, 3.1 (2020), pp. 125–46, doi:10.24256/joins.v3i1.1447
- Jayasri, R. I. A., & Annisa, I. T, 'Effect of Workload and Career Development on Turnover Intention through Job Satisfaction as Variable Mediator', *Research of Business and Management*, 1(1), 10–2 (2023)
- Jonatan Sarwono, *Analisis Jalur (Path Analysis)*, *News.Ge*, 2015, I

- Jufri, Ali, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (STUDI KASUS KARYAWAN MARKETING PT . JAYAMANDIRI GEMASEJATI CABANG CILEDUG) Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Volume XIV No', *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Volume XIV No. 2 Juli-Desember 2019 PENGARUH*, XIV.2 (2019), pp. 275–85
- Kerja, Pengaruh Stres, Beban Kerja Dan, and Ventura Jepara, 'Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Mitra Bisnis Keluarga Oleh : Asih Trisnawati Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa ABSTRAK Tujuan Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Da'
- Kuncoro, A. B., & Suprpto, Y. L., 'Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta', *Journal of Management Economics and Accounting*, 6(2), 45–5 (2023)
- Kusumawati, Winda, and Jaya Addin Linando, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Di Industri Pertambangan', 8.2 (2024), pp. 657–67, doi:10.29408/jpek.v8i2.25942
- Lestari, Jihan Suci, and others, 'ASSET : Jurnal Manajemen Dan Bisnis ASSET : Jurnal Manajemen Dan Bisnis', 1.1 (2019), pp. 38–55
- Hasnidar, 'Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pegawai Di Lembaga Pendidikan Islam', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam IAIN Palopo*, 8(1), 45–5 (2022)
- Luthans, F., *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (McGraw-Hill Education., 2011)
- , *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th Ed.)* (McGraw-Hill Education., 2011)
- Mahsyar, Januar Habibi, Laras Puti Andini, and Iqbal Arraniri, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank', *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6.6 (2023), pp. 594–608 <www.jpnn.com>
- Mardapi, D, *Pengukuran, Penilaian, Dan Evaluasi Pendidikan* (Yogyakarta: Parama Publishing., 2020)
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C., 'Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta', *Urnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 45–5 (2022)
- Melati, Putu, and others, 'Putu Melati Purbaningrat Yo 1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4.5 (2015), pp. 1149–65

- Meyer, J. P., & Allen, N. J., 'A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment', *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–8 (1991)
- Mobley, W. H., 'Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*', 62(2), 237
- Muhammad, Muslim., 'Muhammad Muslim : “ Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention ... ” 427', *Manajemen Bisnis*, 24.3 (2021), pp. 426–35
- Natassya, Adinda Ayu Putri R., and Budi N. Yohanes Arianto, 'Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pad APT Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta', 53.9 (2019), pp. 1689–99
- Nengsih, Ayu, and others, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sarimelati Kencana Tbk', *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 2 (2024), p. 2024
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., & Yu, X, 'The Mediating Role of Job Satisfaction and Presenteeism on the Relationship between Job Stress and Turnover Intention among Primary Health Care Workers.', *Nternational Journal for Equity in Health*, 22(1), 155 (2023)
- Nurdin Batjo, Dr.Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Aksara Timur, 2018)
- Parashakti, R. D., & Astuti, D., 'Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention', *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(1), 1–9 (2023)
- Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R., 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di PT. Victory International Futures Yogyakarta).', *Urnal Cakrawangsa Bisnis*, 3(2), 221- (2022)
- , 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di PT. Victory International Futures Yogyakarta)', *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 3(2), 221- (2022)
- Pratiwi, Komang Ayu Indah, Ni Nyoman Suryani, and I nyoman Mustika, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intentiondi Cv. Yamaha Waja Motor Denpasar', *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2.3 (2021), pp. 657–66
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W., 'Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention.', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(7), 4045 (2019)
- Putra, M. R. A., Halin, H., & Yeni., 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati’, *Urnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 4 (1) (2023)
- Putu, Ni, and Eka Widia, ‘Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi’, 3.12 (2023), pp. 2351–61
- Rahardjo, Mudjia, ‘Variabel Dan Hipotesis Dalam Penelitian’, 2018, pp. 1–3
<<http://repository.uin-malang.ac.id/2410/2/2410.pdf>>
- Retmawanto, I., Suherman, E., & Hidayaty, D. E, ‘The Effect of Workload on Turnover Intention Through Job Satisfaction as Intervening in Employees of PT Central Motor Wheel Indonesia’, *Al-Kharaj: Journal of Economics, Finance & Sharia Business*, 2023
- Rijasawitri, D. P. W., & Suana, I., ‘Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention’, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466– (2020)
- Rindorindo, R P, and others, ‘Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri The Effect Of Workload , Job Stress And Job Satisfaction On Employee Perfomance At Gran Puri Hotel’, 7.4 (2019), pp. 5953–62
- Robbins, S. P., & Judge, T. A., *Organizational Behavior* (Pearson Education., 2017)
- , *Organizational Behavior (17th Ed.)* (Pearson Education., 2017)
- , *Organizational Behavior (18th Ed.)* (Pearson Education., 2019)
- Rohadatul Aisy, ‘Pengaruh Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’, *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3 (2022)
- Safitri, A. J., Utami, E. M., & Rahmawati, F, ‘Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo)’, *Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 78–8 (2024)
- Safrizal, H. B. A., *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja., (Bisnis Dan Manajemen)* (BISMA (Bisnis dan Manajemen), 2017)
- Salsabila, Taqwaning Afifi, and others, ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Global Cool’, *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2.2 (2024), pp. 12–21
<<https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.354>>
- Sari Dewi, Nurul Ulfa, Fadhliah M. Alhadar, and Ikrima M. Mustafa, ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate’, *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12.03 (2023), pp. 294–304, doi:10.34308/eqien.v12i03.1485

- Selvi Yona Sari, M. Havidz Aima, Zefriyenni Zefriyenni, *Mengurai Turnover Intention* (CV. Gita Lentera, 2024)
- Setya Budi, Agha De Aghna, Lulu Septiana, and Brampubu Elok Panji Mahendra, 'Memahami Asumsi Klasik Dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam Tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, Dan Autokorelasi Dalam Penelitian', *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3.01 (2024), pp. 01–11, doi:10.58812/jmws.v3i01.878
- Shabrina, D. N., & Prasetyo, A. P., 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya', *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(7), 397– (2022)
- Stress, Hubungan, Kerja Dengan, and Turnover Intention, 'Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT . FIF Group Winda Retno Sari Program Studi Psikologi Islam UIN RIL Supriyati Fakultas Kedokteran Universitas Malahayati Rahmad Purnama Program Studi Psikologi Islam UIN', 1.1 (2018), pp. 15–26
- Sudarta, , 16.1 (2022), pp. 1–23
- Sundari, Putri Ria, and Lista Meria, 'Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention', 2019
- Suriani, Nidia, Risnita, and M. Syahrani Jailani, 'Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan', *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1.2 (2023), pp. 24–36, doi:10.61104/ihsan.v1i2.55
- Tama, I. M. S., & Putra, M. S., 'Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar.', *E-Jurnal Manajemen*, 11(5), 1–1 (2022)
- Tarigan, Angel Ariani, and others, 'Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Hubungan Stres Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Coffee Shop Di Tembalang', 1.1 (2024), pp. 1–17
- Tote, Y. K., Mas, N., & Hastuti, T., 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Victory International Futures Kota Malang)', *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8), 123– (2023)
- Ummah, Masfi Sya'fiatul, 'Sustainability (Switzerland), 11.1 (2019), pp. 1–14 <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI>
- Wibowo, I. G. P., Riana, I. G., & Putra, M. S., 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan.', *E-Jurnal*

Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 4(2), 125– (2015)

Widodo, Slamet, and others, *Buku Ajar Metode Penelitian*, 2023

Widyawati, A., Faslah, R., & Wolor, C. W, ‘Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. Indonesian’, *Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(1), 126– (2023)

wijaya, Dr . H . Candra Wijaya , M . Pd Editor :, 2017

Wijaya, Andri, ‘Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan’, 4.3 (2018), pp. 278–88

Yosevina Gracia Manurung, ‘Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensiturnover Karyawan Dipt.Astra International Tbk-Tsoauto 2000 Kisaran.’, *Jurnal Plans*, Volume18 N (2023)

Yusuf, A. M., *Kesehatan Mental Dalam Islam* (UINSA Press., 2021)

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Meneliti



SOROAKO OFFICE :
Soroako 92984, South Sulawesi, Indonesia
Jln. Ebony Raya Villa D. Matano # D1/11
Sumasang, Soroako

Phone : 0475-322009
Fax : 0475-322009
Email : info@pjudrilling.com

Nomor : 034/EXT/PJU/IV/2025
Lampiran : -
Perihal : Penerimaan Permohonan Penelitian Mahasiswa

Kepada Yang Terhormat,
Dekan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo
Di Tempat

Dengan hormat,
Menindaklanjuti surat dari IAIN Palopo perihal Permohonan Izin Penelitian dengan nomor surat: B 90/In. 19/FEB/hm.01/03/2025 yang diterima pada tanggal 28 Maret 2025. Dengan ini kami menyatakan bersedia memberi kesempatan melakukan penelitian di Workshop PT. Puma Jaya Utama, mulai tanggal 03 April 2025 sampai dengan 03 Juni 2025.

Berikut nama mahasiswa yang disetujui untuk melakukan praktek kerja lapangan:

NO.	NAMA MAHASISWA	NIM	JURUSAN
1	MAHISA PUTRI	2104030026	MANAJEMEN BISNIS ISLAM

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Sorowako, 01 April 2025



Yance Lawang
Manager HRD & IT

Tembusan :
1. Direktur
2. Manager Operasional
3. Arsip

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.PUMA Jaya Sorowako

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dengan Hormat,

Perkenalkan nama saya Mahisa Putri Mahasiswi program studi Manajemen bisnis syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo Angkatan 2021. Saat ini saya sedang melakukan Penelitian tugas akhir/skripsi untuk mengetahui Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan Pt.Puma jaya sorowako.

Untuk itu saya mengharapkan kesediaan saudara/saudari untuk menjadi responden dan mengisi kuesioner ini secara lengkap. Data yang di peroleh hanya di gunakan untuk kepentingan penelitian dan kerahasiannya akan di jaga sesuai dengan etika penelitian. Atas bantuan dan partisipasi saudara/saudari, saya ucapkan teima kasih

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah beberapa pertanyaan berikut dengan teliti
2. Pilihlah salah satu jawaban pada skala yang sesuai dengan situasi dan ketentuan
 - 1.Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2.Tidak Setuju (TS)
 3. Netral (N)
 4. Setuju (S)

5.Sangat Setuju (SS)

Identitas Responden

1. Jenis kelamin

- Laki – laki
- Perempuan

a. Usia

b. Pendidikan Terakhir

- SMP
- SMA/SMK
- Diploma
- Sarjana
- S2
- S3

c. Bekerja di PT Puma Jaya Sorowako sejak

d. Status karyawan

- Kontrak
- Tetap

A. Variabel X1 (Beban Kerja)

Persentase						
Target yang harus di capai						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa jumlah pekerjaan yang					

	saya terima melebihi kemampuan saya					
2.	Saya sering bekerja lembur karena volume pekerjaan yang tinggi					
Kondisi Pekerjaan						
1.	Saya merasa kelelahan secara fisik akibat beban kerja harian					
2.	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat					
Tekanan waktu						
1	Saya sering menghadapi tenggat waktu yang tidak realistis					
2	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Penggunaan waktu kerja						
1	Saya sering diberi tugas di luar tanggung jawab utama saya					

B. Variabel X2 (Stres Kerja)

Persentase						
Stres Lingkungan						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Suasana kerja yang bising membuat saya sulit berkonsentrasi					
2.	Hubungan kerja yang kurang harmonis					

	membuat saya merasa tidak nyaman					
3.	Saya merasa cemas saat menghadapi tugas yang harus di selesaikan dalam waktu singkat					
Stres Organisasi						
1.	Ketidajelasan tugas dan tanggung jawab membuat saya bingung					
2.	Perubahan kebijakan perusahaan yang mendadak membuat saya merasa tertekan					
Stres Individu						
1	Saya merasa kelelahan secara mental akibat tekanan pekerjaan					
2	Saya merasa stress karena tuntutan yang melebihi kapasitas saya					

C. Variabel Y (Turnover Intention)

Persentase						
Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking Of Quitting</i>)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sering memikirkan untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini					
2.	Saya merasa perusahaan ini tidak					

	mendukung pengembangan karier saya					
Mencari Alternatif Pekerjaan lain (<i>intention to search</i>)						
1.	Saya secara aktif mencari informasi tentang pekerjaan di tempat lain					
2.	Saya berniat melamar pekerjaan di perusahaan lain dalam waktu dekat					

D. Variabel Z(Kepuasan kerja)

Persentase						
Upah dan Promosi						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa gaji yang saya terima tidak sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
2.	Saya belum melihat peluang promosi yang jelas di perusahaan ini					
3.	Saya merasa atasan jarang memberikan penghargaan atas hasil kerja saya					
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja						
1.	Saya merasa suhu di tempat kerja tidak nyaman					
2.	Lingkungan kerja yang berdebu					

	membuat saya merasa tidak nyaman					
Benefit Karyawan						
1	Tunjangan dan fasilitas kesejahteraan belum mencukupi kebutuhan saya					
2	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang memadai					
Peluang Pengembangan						
1	Saya belum pernah mengikuti pelatihan untuk pengembangan keterampilan saya					
2	Saya belum mengetahui jalur karier di perusahaan ini					

Lampiran 3 : Tabulase Data

Pernyataan Variabel Beban Kerja (X1)							Total
1	2	3	4	5	6	7	
2	3	3	3	3	3	3	20
2	3	3	4	3	3	3	21
2	4	4	4	4	4	4	26
1	3	3	3	2	2	2	16
4	4	4	4	4	4	4	27
3	3	4	4	4	4	3	25
2	2	3	3	3	2	2	17
1	1	3	4	3	3	4	19
3	3	4	3	3	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	3	3	3	4	23
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	4	3	2	3	3	21
1	2	3	3	2	2	4	17
1	4	4	3	3	3	4	22
2	4	4	4	4	4	4	26
2	3	3	4	3	3	4	24
3	3	3	2	2	2	4	20
1	3	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	21
1	1	1	1	1	1	1	7
4	4	3	2	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	3	3	3	3	4	21
1	3	3	4	3	4	2	20
1	3	3	4	3	4	2	20
3	4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	3	3	3	2	4	20
4	3	4	3	4	4	4	26
3	3	4	3	3	3	4	23
4	4	4	4	4	4	4	28
1	2	3	3	2	2	4	17
4	4	4	4	4	4	4	28
1	4	4	4	4	4	1	22
2	4	4	3	3	4	4	25
4	4	3	3	3	3	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	4	3	26
1	2	4	4	2	2	4	19
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	3	4	4	25
2	3	4	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	4	3	4	4	2	22
3	3	3	3	3	3	4	22
2	2	3	3	3	3	4	20
2	3	2	2	2	2	3	16
2	4	4	4	4	4	4	26
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
1	1	1	1	1	1	4	10
4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	3	4	2	4	4	23
2	2	3	3	2	3	3	18
3	4	3	4	4	4	3	25
4	4	4	4	4	4	4	28
1	1	1	1	1	1	1	7
1	1	1	1	3	3	4	14
3	3	3	3	3	3	4	22
3	3	3	3	2	2	4	20
3	4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
1	2	3	4	3	3	3	19
3	4	4	3	3	3	4	24
2	3	4	4	4	4	4	25
3	3	3	3	4	4	3	23
1	4	1	4	2	2	4	18
4	4	4	4	4	4	3	27
1	4	4	3	3	4	2	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	4	4	4	4	23
3	4	4	4	2	3	4	24
2	2	2	3	3	3	4	19
1	2	2	2	2	3	4	16
2	4	3	3	3	3	3	21
3	4	3	3	2	4	3	22
2	4	4	3	2	3	3	21
1	1	1	1	1	1	1	7
1	4	4	4	4	4	4	25
4	4	3	4	3	3	4	25
2	2	4	3	3	4	4	22

Turnover Intention (Y)				Total
1	2	3	4	
2	3	3	3	11
3	4	4	4	15
1	4	4	4	13
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
3	3	4	4	14
1	3	3	3	10
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
3	3	3	4	13
3	4	4	4	15
3	3	4	4	14
3	3	4	4	14
3	3	4	3	13
4	4	4	4	16
2	2	2	3	9
1	4	3	3	11
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
2	3	4	4	13
2	3	3	3	11
3	3	3	3	12
3	4	3	4	14
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
2	2	2	3	9
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
2	3	4	3	12
2	3	3	3	11
2	4	3	3	12
4	4	4	4	16
2	2	2	3	9
4	4	4	4	16
1	3	3	3	10
2	3	3	2	10
1	4	4	4	13
1	3	3	3	10
2	3	3	3	11
2	3	4	3	12
2	2	3	3	10
2	4	4	4	14
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
3	3	4	4	14
1	3	3	3	10
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
3	3	3	3	12
3	4	4	4	14
3	3	4	4	14
3	3	4	3	13
4	4	4	4	16
2	2	2	3	9
1	4	3	3	11
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
2	3	4	4	13
2	3	3	3	11
3	3	3	3	12
3	4	3	4	14
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
2	2	2	3	9
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
2	3	4	3	12
2	3	4	3	12
2	3	3	3	11
2	4	3	3	12
4	4	4	4	16
2	2	2	3	9
4	4	4	4	16
1	3	3	3	10
2	3	3	2	10
1	4	4	4	13
1	3	3	3	10
2	3	3	3	11
2	3	4	3	12
2	2	3	3	10
2	4	4	4	14
3	3	3	3	12

Kepuasan Kerja (Z)									Total
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
3	3	2	3	3	3	4	3	3	27
2	4	3	4	2	3	4	2	4	28
4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
3	2	3	2	3	3	4	4	4	28
2	4	2	2	2	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	2	4	2	2	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	2	3	1	4	4	2	3	26
3	4	2	3	2	3	4	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
3	4	3	3	2	4	3	2	3	27
3	3	4	4	3	3	3	3	4	30
3	4	3	2	3	4	4	3	3	29
1	1	1	4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
3	2	3	2	3	2	4	1	4	24
1	4	2	2	1	3	3	2	3	21
4	4	4	4	3	4	4	2	2	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	3	3	4	4	4	3	31
4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
3	4	4	3	4	4	4	2	4	32
3	4	2	4	3	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
1	4	1	4	1	4	4	4	4	27
4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
4	4	4	4	2	2	4	1	2	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	2	3	3	3	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	3	3	3	3	4	4	4	29
3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
2	3	3	3	3	4	3	2	4	27
4	3	3	4	3	4	4	4	4	33
4	4	3	1	3	4	4	3	4	30
2	2	2	2	2	4	4	3	2	23
4	4	4	4	3	3	4	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	1	1	3	2	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	2	3	2	3	4	3	4	26
3	3	4	3	3	3	4	4	4	31
3	3	3	3	2	3	4	3	3	27
2	2	4	4	3	4	4	4	4	31
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	2	4	1	4	4	4	4	31
3	2	3	3	2	4	4	3	4	28
3	4	3	3	3	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	2	4	2	4	32
3	3	3	3	3	3	4	2	4	28
4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
4	4	1	4	1	4	4	4	4	30
3	4	3	3	3	4	4	4	4	32
3	3	2	3	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	3	3	4	4	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	2	3	2	4	3	4	4	30
3	3	2	3	2	3	4	3	4	27
4	4	1	2	3	4	4	2	3	27
3	4	3	3	3	4	4	4	4	32
3	3	3	2	3	2	3	3	3	25
3	4	2	4	2	4	4	4	4	31
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
3	4	3	4	2	4	4	4	4	32

Lampiran 4 : Hasil Penelitian

Uji Validitas Beban Kerja

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.550**	.458**	.324**	.514**	.455**	.364**	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.2	Pearson Correlation	.550**	1	.618**	.597**	.593**	.631**	.305**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.3	Pearson Correlation	.458**	.618**	1	.708**	.687**	.713**	.308**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.4	Pearson Correlation	.324**	.597**	.708**	1	.650**	.645**	.328**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.5	Pearson Correlation	.514**	.593**	.687**	.650**	1	.857**	.318**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.6	Pearson Correlation	.455**	.631**	.713**	.645**	.857**	1	.289**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.006	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.7	Pearson Correlation	.364**	.305**	.308**	.328**	.318**	.289**	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.003	.002	.002	.006		.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
TotalX1	Pearson Correlation	.718**	.805**	.827**	.774**	.854**	.846**	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89

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

Uji Validitas Stres Kerja

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.394**	.327**	.345**	.277**	.360**	.201	.614**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.001	.009	.001	.058	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.2	Pearson Correlation	.394**	1	.550**	.526**	.541**	.674**	.448**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.3	Pearson Correlation	.327**	.550**	1	.796**	.455**	.610**	.315**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.003	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.4	Pearson Correlation	.345**	.526**	.796**	1	.543**	.631**	.299**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.004	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.5	Pearson Correlation	.277**	.541**	.455**	.543**	1	.693**	.493**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.6	Pearson Correlation	.360**	.674**	.610**	.631**	.693**	1	.483**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.7	Pearson Correlation	.201	.448**	.315**	.299**	.493**	.483**	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.003	.004	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89
TotalX2	Pearson Correlation	.614**	.796**	.784**	.802**	.748**	.849**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89

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

Uji validitas Turnover Intention

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TotalY4
Y1	Pearson Correlation	1	.391**	.453**	.561**	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89
Y2	Pearson Correlation	.391**	1	.655**	.616**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89
Y3	Pearson Correlation	.453**	.655**	1	.674**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89
Y4	Pearson Correlation	.561**	.616**	.674**	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89	89
TotalY4	Pearson Correlation	.802**	.782**	.822**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89

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

Uji Validitas Kepuasan Kerja

		Correlations									
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	TotalZ9
Z1	Pearson Correlation	1	.583**	.575**	.500**	.544**	.383**	.488**	.356**	.394**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Z2	Pearson Correlation	.583**	1	.473**	.491**	.319**	.445**	.455**	.276**	.342**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.009	.001	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Z3	Pearson Correlation	.575**	.473**	1	.541**	.736**	.210*	.338**	.239**	.315**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.048	.001	.024	.003	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Z4	Pearson Correlation	.500**	.491**	.541**	1	.477**	.428**	.536**	.435**	.520**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Z5	Pearson Correlation	.544**	.319**	.736**	.477**	1	.320**	.417**	.380**	.425**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Z6	Pearson Correlation	.383**	.445**	.210*	.428**	.320**	1	.608**	.700**	.588**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.048	.000	.002		.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Z7	Pearson Correlation	.488**	.455**	.338**	.536**	.417**	.608**	1	.491**	.653**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Z8	Pearson Correlation	.356**	.276**	.239**	.435**	.380**	.700**	.491**	1	.641**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.024	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Z9	Pearson Correlation	.394**	.342**	.315**	.520**	.425**	.588**	.653**	.641**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
TotalZ9	Pearson Correlation	.756**	.678**	.714**	.759**	.735**	.697**	.734**	.686**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

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

Uji Reliabilitas Beban kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	7

Uji Reliabilitas Stres kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	7

Uji Reliabilitas Turnover intention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	4

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	9

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	#####
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.090
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.845
Asymp. Sig. (2-tailed)		.474

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.625	1.823		8.020	.000		
	Beban Kerja	.092	.074	.197	1.234	.221	.445	2.245
	Stres Kerja	-.067	.054	-.133	-1.243	.217	.993	1.007
	Kepuasan Kerja	-.075	.069	-.175	-1.099	.275	.444	2.252

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.903	.904		2.104	.038
	Beban Kerja	.056	.037	.242	1.523	.132
	Stres Kerja	.024	.027	.095	.895	.373
	Kepuasan Kerja	-.059	.034	-.277	-1.741	.085

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji T parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.785	1.657		8.317	.000
	Beban Kerja	.345	.079	.421	4.366	.000
	Stres Kerja	.516	.095	.523	5.420	.000
	Kepuasan Kerja	-.253	.684	-.327	-3.719	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.290	3.487		3.927	.000
	Beban Kerja	-.130	.058	-.205	-4.366	.027
	Stres Kerja	-.339	.073	-.441	-5.420	.000

a. Dependent Variable: Kepuasa Kerja

Uji Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1331.009	3	443.670	36.371	.000 ^b
	Residual	1036.879	85	12.199		
	Total	2367.888	88			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Stres Kerja, Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.870	2	5.435	11.093	.000 ^b
	Residual	427.512	86	4.971		
	Total	438.382	88			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

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

Uji koefisien Determinasi

Model Summary

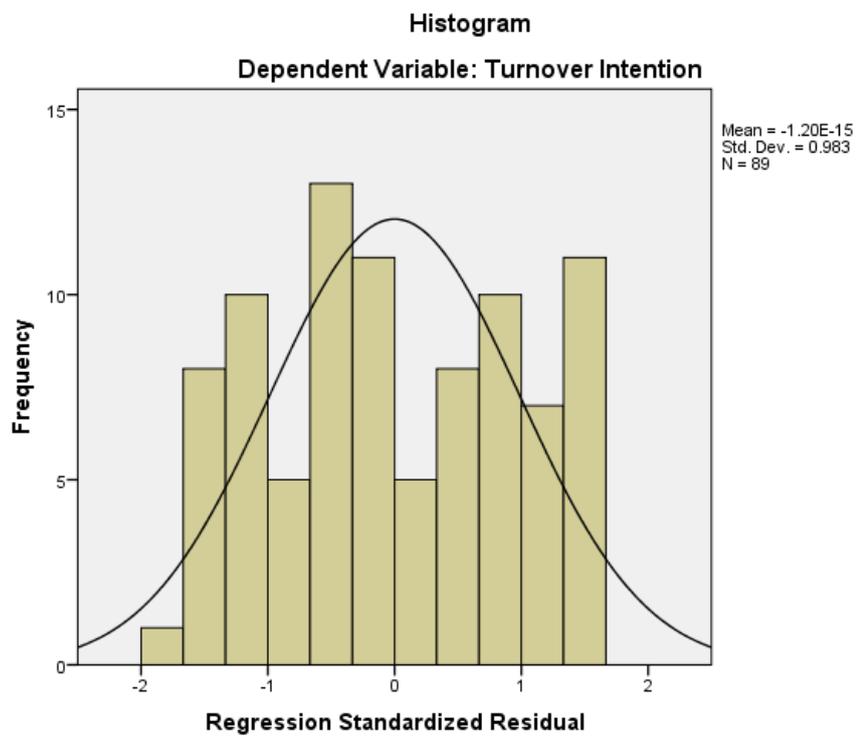
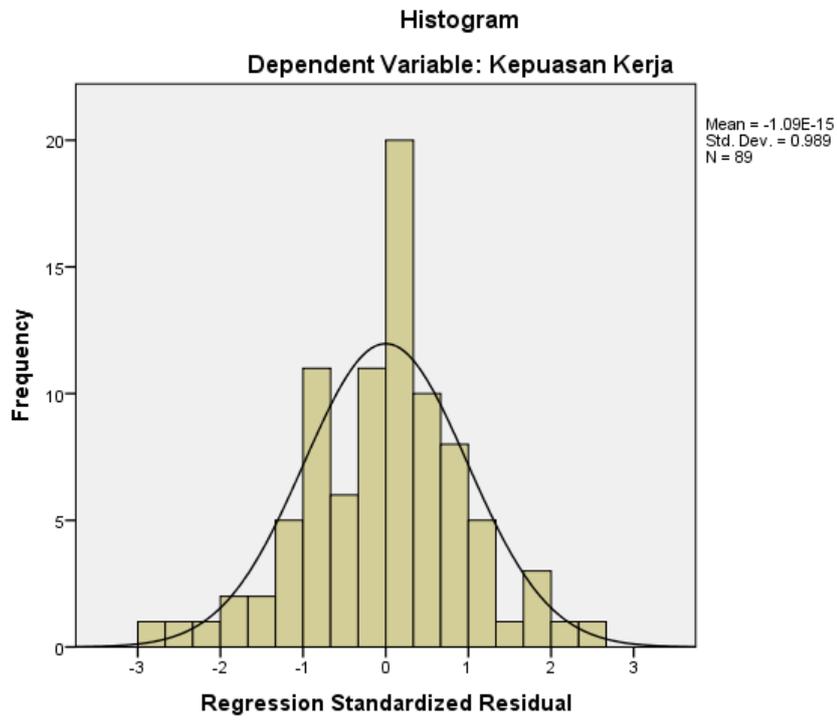
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.888	1.10935

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.850	1.65200

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



Lampiran 5 : Distribusi Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

R Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. PUMA JAYA SOROWAKO

ORIGINALITY REPORT

2 %	0 %	0 %	3 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muria Kudus	2 %
	Student Paper	
2	Submitted to Universitas Negeri Jakarta	1 %
	Student Paper	

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

RIWAYAT HIDUP



Mahisa Putri, lahir di malili pada tanggal 17 april 2002. Penulis merupakan anak ketiga dari tujuh bersaudara. Penulis lahir dari pasangan seorang ayah bernama M.Raside dan ibu Rahmatia. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Wewangriu kec. Malili Kab. Luwu Timur. Pada tahun 2015 menyelesaikan pendidikan sekolah menengah pertama dan selesai pada tahun 2018 di SMPN 1 luwu timur.

Kemudian, melanjutkan Pendidikan sekolah menengah atas di SMAN 1 Luwu Timur dan selesai pada tahun 2021. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Palopo. Program studi Manajemen Bisnis Syariah fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). Akhir studi penulis skripsi dengan judul **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt.Puma Jaya Sorowako.**

contact person penulis: mahisaica03@gmail.com