



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA,  
DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA SELURUH KARYAWAN  
CV. ADHIWANGSA GUMINTANG UNGARAN)**

**Skripsi  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Akademik Progam  
Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**Nama : Dita Fitriani NPM : 19.5100.49**

**Dosen Pembimbing :**

**Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA NIDN : 0617028803**

**M. Arif Rakhman, SE., ME NIDN : 0614068702**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
(UNDARIS)  
2023**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA. DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (STUDI KASUS PADA SELURUH KARYAWAN CV. ADHIWANGSA GUMINTANG UNGARAN)

Oleh :

Dita Fitriani

NPM : 19510049

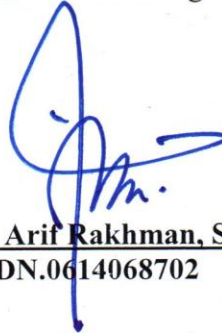
Bahwa Skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal.....Jum'at, 13 Oktober 2023.....

Dosen Pembimbing Utama



Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA  
NIDN. 0617028803

Dosen Pembimbing Pendamping



M. Arif Rakhman, SE., ME  
NIDN.0614068702

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si  
NIDN. 0606056901

## PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA. DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (STUDI KASUS PADA SELURUH KARYAWAN CV. ADHIWANGSA GUMINTANG UNGARAN)

Oleh :

Dita Fitriani

NPM : 19510049

Skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahan pada  
tanggal.....*Jum'at, 13 Oktober 2023*.....

Tim Penguji  
Ketua.

Dr. Eka Handriani, SE., MM  
NIDN : 0607047601

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA  
NIDN. 0617028803

Anggota,

M. Arif Rakhman, SE., ME  
NIDN. 0614068702

## ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai peran penting berkembangnya usaha suatu perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan ketidakstabilan dan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, oleh sebab itu suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. (2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*. (3) Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. (4) Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang dengan jumlah karyawan 64 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Analisa data yang digunakan yaitu uji instrume ( uji validitas dan uji reliabilitas ),uji korelasi, uji analisis regresi, uji koefisien determinasi (*Adj R Square*), uji t, dan uji f dengan menggunakan perhitungan program aplikasi SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisa perhitungan yang telah dilakukan, variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung (2.436) > t tabel (2.000) dengan tingkat sig 0,018 < 0,05 yang terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Variabel beban kerja mempunyai nilai t hitung (5.390) > t tabel (2.000) dengan tingkat sig 0,000 < 0,05 yang terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Variabel stres kerja mempunyai nilai t hitung (2,861) > t tabel (2.000) dengan tingkat sig 0,006 < 0,05 yang terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil statistic uji F diperoleh nilai F hitung (37,188) > F tabel (2.76) dengan tingkat sig 0,000 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh simultan antara variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

***Kata kunci : Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention***

## ABSTRACT

*Human resources have an important role in the development of a company's business. Even though it is supported by facilities and infrastructure as well as excessive sources of funds, without reliable human resources, the company's activities will not be completed properly. This shows that human resources are the main key that must be considered in all their needs. The high level of employee turnover intention will have a negative impact on companies that can create instability and show that the company is ineffective, therefore a company must know the factors -Factors that can cause turnover intention. This study aims to determine: (1) The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention. (2) Effect of Workload on Turnover Intention. (3) Effect of Job Stress on Turnover Intention. (4) Effect of Job Satisfaction, Workload, and Work Stress on Employee Turnover Intention of CV. Adhiwangsa Gumintang.*

*The type of research used in this research is quantitative research using an associative approach. The population of this research is all employees of CV. Adhiwangsa Gumintang with a total of 64 employees. The sampling technique used is nonprobability sampling. The data analysis used was the instrument test (validity test and reliability test), correlation test, regression analysis test, coefficient of determination test (Adj R Square), t test, and f test using the calculation of the SPSS application program version 25.*

*Based on the results of the analysis of the calculations that have been carried out, the job satisfaction variable has a t count (2,436) > t table (2,000) with a sig level of 0.018 < 0.05 where there is a significant effect between job satisfaction on turnover intention. The workload variable has a calculated t value (5.390 > t table (2.000) with a sig level of 0.000 < 0.05 where there is a significant effect between workload on turnover intention. The work stress variable has a calculated t value (2,861 > t table (2.000) with a sig level of 0.006 < 0.05, which has a significant effect of work stress on turnover intention. The results of the F test statistic obtained an F count (37,188) > F table (2.76) with a sig level of 0.000 < 0.05, which means that there is a simultaneous effect between variables of job satisfaction, workload, and work stress on turnover intention.*

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

## KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikum wr.wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena berkah rahmat, hidayah, serta inayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (STUDI KASUS PADA SELURUH KARYAWAN CV. ADHIWANGSA GUMINTANG UNGARAN)**, dengan lancar tanpa kendala dan hambatan yang berarti.

Tujuan penyusunan skripsi ini sebagai syarat tugas akhir dalam menempuh pendidikan S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNDARIS guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M. Selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI.
3. Ibu Pitaloka Dharma ayu, SE., MBA, Selaku Ketua Progam Studi Manajemen UNDARIS dan juga selaku dosen pmembimbing utama yang telah bersabar memberikan masukan dan arahan serta telah meluangkan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
4. Bapak Arif Rakhman, SE., ME, Selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang dengan kesabarannya telah meluangkan waktu, memberikan arahan, membimbing, serta memberikan masukan dan saran yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Eka Handriani, SE., MM, selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan selama pengujian skripsi ini.
6. Semua Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Darul Islamic Centre Sudirman GUPPI yang telah memberikan ilmunya.

7. Teman-teman seperjuangan FEB angkatan 2019, Khususnya kelas KPT 2 yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu,

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharap kritik dan saran yang bersifat membangun dari pihak untuk penyempurnaan yang lebih lanjut, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pada khususnya, dan dapat menambah wawasan pembaca pada umumnya.

Ungaran, September 2023

Penulis



Dita Fitriani

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **❖ MOTTO**

- Tidak ada kata menyerah sebelum bertanding.
- Lebih baik mencoba daripada tidak sama sekali.
- Kesempatan hanya datang satu kali, begitu juga kepercayaan.
- Ikhtiar menuju tawakal, dan berakhir keterharuan atas kesabaran.
- Keberhasilan tidak datang secara tiba-tiba, tapi karena usaha dan kerja keras.

### **❖ PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Suraji dan Ibu Suniati yang tidak kenal lelah dalam mendoakan dan selalu berusaha keras dalam mendidik dan memberikan semangat yang sangat luar biasa.
- Adikku saya, Ahmad Aldi Nugroho yang selalu memberikan dukungan dan doa.
- Teruntuk diri saya sendiri Dita Fitriani yang telah berjuang dan semangat dalam menjalani proses skripsi dengan sungguh-sungguh dan tetap bekerja keras sehingga bisa sampai ditahap ini.
- Kedua dosen pembimbingku yang telah bersabar membimbing dalam penulisan skripsi sehingga skripsi dapat terselesaikan.
- Sahabatku (Wahyu Choirul U, Fitalia Kiranti S, Yulia Trisna S, Khofifah Diah S, Aurel Delvi, Diana Putri, serta Hisnatur Rohmah yang sudah bersedia menjadi mentor ter the bestku) dan teman-teman Kelas KPT 2 angkatan 2019 yang selalu mensupport.
- Almamaterku, UNDARIS.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Definisi Operasional.....	11
F. Sistematika Penulisan .....	12
BAB II LANDASAN TEORI .....	13
A. Tinjauan Pustaka .....	13
1. <i>Turnover Intention</i> .....	13
2. Kepuasan Kerja .....	18
3. Beban Kerja .....	22
4. Stres Kerja .....	27
B. Penelitian Terdahulu .....	32
C. Kerangka Pikir .....	34
D. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN .....	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling.....	38
D. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian.....	40

E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Profil Perusahaan .....	55
B. Identifikasi Responden.....	56
C. Analisis Data .....	59
D. Pembahasan.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Pikir .....	34
Gambar 4. 1	Uji T (Parsial) (X1) terhadap (Y).....	71
Gambar 4. 2	Uji T (Parsial) (X2) terhadap (Y).....	72
Gambar 4. 3	Uji T (Parsial) (X3) Terhadap (Y) .....	73
Gambar 4. 4	Uji F (Simultan) X1,X2, Dan X3 Terhadap Variabel Y .....	75

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Perputaran Karyawan .....	2
Tabel 2. 1	Rekapitulasi Penelitian Terdahulu. ....	32
Tabel 3. 1	Variabel dan Indikator Penelitian.....	41
Tabel 3. 2	Uji Validitas Variabel Penelitian .....	45
Tabel 3. 3	Hasil Uji Reliabilitas .....	48
Tabel 3. 4	Interprestasi Korelasi. ....	49
Tabel 4. 1	Media Penyebaran Kuesioner .....	56
Tabel 4. 2	Jenis Kelamin Responden .....	57
Tabel 4. 3	Umur Responden.....	58
Tabel 4. 4	Pendidikan Responden .....	58
Tabel 4. 5	Lama bekerja responden .....	59
Tabel 4. 6	Uji Korelasi Sederhana .....	60
Tabel 4. 7	Uji Korelasi Berganda.....	62
Tabel 4. 8	Uji Regresi (X1) Terhadap (Y) .....	64
Tabel 4. 9	Uji Regresi Sederhana (X2) Terhadap (Y).....	65
Tabel 4. 10	Uji Regresi Sederhana (X3) Terhadap (Y).....	66
Tabel 4. 11	Uji Regresi Linier Berganda .....	67
Tabel 4. 12	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	68
Tabel 4. 13	Hasil Uji t .....	70
Tabel 4. 14	Hasil Uji F.....	73

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran penting berkembangnya usaha suatu perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Serta manajemen sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci persaingan global. Manajemen sumber daya manusia secara global adalah bagaimana menciptakan dan mengelola sumber daya manusia menjadi berkualitas, memiliki ketrampilan serta berbudaya asing yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa memandang batasan geografis.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan

bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi. Terlebih bagi sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri, dimana sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada ditangan para karyawan tersebut. Adapun jumlah karyawan di CV. Adhiwangsa Gumintang pada tahun 2023 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 1. 1**  
**Data Perputaran Karyawan Bagian Produksi CV. Adhiwangsa**  
**Gumintang Periode tahun 2020-2022.**

Tahun	Jumlah	Karyawan masuk	Perhitungan persentase (%)	Persentase karyawan masuk	Karyawan Keluar	Perhitungan persentase (%)	Persentase karyawan keluar
2020	50	11	$11 : 50 \times 100\% = 22,00\%$	22,00%	12	$12 : 50 \times 100\% = 24,00\%$	24,00%
2021	49	15	$15 : 45 \times 100\% = 31,00\%$	31,00%	10	$10 : 49 \times 100\% = 21,00\%$	21,00%
2022	54	25	$25 : 60 \times 100\% = 41,67\%$	41,67%	15	$15 : 60 \times 100\% = 25,00\%$	25,00%

*Sumber* : bagian personalia CV. Adhiwangsa Gumintang.

Dari tabel 1.1 menunjukkan tingginya perputaran karyawan pada CV. Adhiwangsa Gumintang yang melewati batas normal. Yuda dan Ardana, (2017) menyatakan bahwa normalnya perputaran karyawan dikisarkan antara 5-10% per tahun dan jika melebihi dari 10% per tahun maka perputaran karyawan dikatakan tinggi. Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa perputaran karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang sudah melebihi batas normal yaitu lebih dari 10%. Rata-rata karyawan yang berhenti bekerja pertahunnya berjumlah 12 orang selama periode tahun 2020-2022.

*Turnover Intention* karyawan adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Mempertahankan karyawan sama sulitnya dengan mencari calon karyawan, karena mempertahankan berkaitan dengan usaha perusahaan untuk menciptakan kepuasan bagi karyawan. Ketika karyawan belum puas dengan pekerjaan dan perhatian yang diberikan perusahaan akan menyebabkan karyawan tersebut memilih meninggalkan tempat bekerjanya (*turnover*), dan berusaha mendapatkan pekerjaan lain yang dianggap cukup memuaskan. *Turnover* sendiri merupakan fenomena yang wajar terjadi didalam dunia bisnis, tetapi akan menimbulkan masalah jika *turnover* karyawan memiliki tingkat yang cukup tinggi. Dewi dan Wibawa, (2016) mendefinisikan *turnover intention* yaitu penilaian diri yang mengarah pada niat keluar dari organisasi. Biaya *Turnover* yang tinggi semakin tinggi pula biaya yang harus dikeluarkan

perusahaan, tentu ini akan menyulitkan dan berpengaruh pada performa perusahaan, bukan hanya dari segi keuangan tetapi juga berdampak pada non keuangan. Untuk itu, sangat penting memahami faktor-faktor yang memicu niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan pada akhirnya dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk mempertahankan karyawan yang memiliki bakat terbaik dan berkinerja tinggi. Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yang terlalu tinggi adalah terdiri dari faktor organisasional yang ada di perusahaan meliputi kategori jabatan, besar kecilnya organisasi, besar kecilnya unit kerja, penggajian, dan beban kerja yang ada di perusahaan terlalu besar, kemudian untuk faktor individual meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, kepribadian, minat, dan bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Mujati, (2016). Masalah yang dominan di CV. Adhiwangsa Gumintang menurut hasil dan pengamatan dan juga wawancara yang dilakukan terhadap HRD dan juga beberapa karyawan yaitu mengenai kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang ingin mengundurkan diri ditambah lagi adanya karyawan yang mengundurkan diri tanpa mengajukan *resign* secara baik-baik. *Turnover intention* karyawan yang tinggi juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena dapat kehilangan karyawan yang berpengalaman dan menghambat proses produksi dari suatu perusahaan. Sutanto dan Gunawan (2013) membuktikan bahwa *turnover intention* terjadi dikarenakan beberapa faktor yaitu tingkat kepuasan kerja yang tinggi, beban kerja yang tinggi dan stres kerja yang terlalu tinggi.



Kepuasan Kerja menurut Adiyasa dan Windayanti (2019) yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Berdasarkan pengamatan dari peneliti ditengah-tengah kepuasan kerja karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang terdapat banyak karyawan yang merasa kurang puas karena berkaitan dengan aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan seperti hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, struktur organisasi. Fenomena *Turnover Intention* sedang terjadi di CV. Adhiwangsa Gumintang yang mengalami pergantian karyawan dengan tahun ke tahun. *Intense turnover intention* disebabkan oleh kebijakan perusahaan yang menempatkan karyawan pada posisi atau peran yang tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan merasa kurang puas oleh hasil pekerjaannya. Kepada seluruh pimpinan CV. Adhiwangsa Gumintang untuk memperhatikan kepuasan kerja atau *job satisfaction* yang merupakan salah satu komponen utama untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal adalah dengan adanya kepuasan kerja. Setiap karyawan dalam perusahaan memiliki harapan untuk memperoleh kepuasan kerja selama bekerja. Jika karyawan merasakan tingginya tingkat kepuasan maka karyawan bisa merasakan senang dalam bekerja. Kepuasan Kerja yang dialami oleh masing-masing karyawan mempunyai perbedaan karena kepuasan kerja bersifat individu. Mihelic, (2013) kepuasan kerja variabel yang amat penting yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Karena dengan kepuasan inilah yang membuat karyawan menjadi merasa nyaman ketika bekerja di suatu organisasi, perasaan

itulah yang akhirnya membuat mereka bertahan untuk tidak mencari bahkan berpindah pada organisasi lain.

Beban kerja merupakan proses atau aktivitas seseorang yang perlu diselesaikan dengan jangka waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar melakukan tugas pekerjaannya Tulangaw *et.al.*, (2018). Menurut Ratnasari & Lestari (2020) beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi pekerja. Beban kerja cenderung mengubah tingkat stres kerja yang dialami oleh para karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat berujung pada *turnover intention* karyawan, salah satu faktor penyebab tingginya *turnover intention* yaitu beban kerja. Dari Beberapa karyawan CV.Adhiwangsa Gumintang menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan beban kerja yang meningkat tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan sangatlah tinggi tanpa diikuti keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan hal tersebut dapat menyebabkan karyawan mengalami kurangnya kepuasan kerja, stres dan fisik mental serta berpengaruh pada tingkat *turnover intention* karyawan yang sangat tinggi. Selain wawancara terhadap bagian personalia peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan produksi. Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan, beberapa karyawan mengatakan bahwa pekerjaan yang dijalankan saat ini cukup memberatkan dan upah yang diterima juga belum sebanding dengan beratnya pekerjaan. Jika ada pesanan yang cukup tinggi maka karyawan diharuskan mengambil jam

lembur untuk menyelesaikan pesanan. Upah yang diterima karyawan bagian produksi masih dibawah upah minimum kabupaten (UMK) Semarang dan sistem penggajian menggunakan sistem borongan. Pekerjaan yang paling sering menghadapi tekanan untuk berpidah yaitu pekerja industri. Industri dinilai mempunyai tekanan yang tinggi terhadap pekerjanya karena harus bekerja dalam target yang tinggi terhadap dan waktu yang terbatas. Fitriantini, (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*.

Stres Kerja merupakan respon individu terhadap ketidakseimbangan yang dirasakan antara tuntutan dan sumber daya yang tersedia (Boyd *et al.*,2014). Stres kerja yang tinggi dapat berujung pada *turnover intention* para karyawan dalam sebuah perusahaan (De Clercq *et al.*,2020). Beberapa karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang menjelaskan permasalahan yang ada bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan seperti waktu bekerja yang melebihi dari peraturan yang berlaku dibuktikan dengan peraturan perusahaan yang mengharuskan karyawan bekerja lebih dari 40 jam dalam satu minggu belum termasuk lembur kerja, dalam satu hari karyawan bekerja selama 7 jam selama 6 hari kerja. Jam kerja yang melebihi dari yang ditetapkan oleh peraturan pemerintah menunjukkan waktu bekerja yang dihabiskan oleh karyawan untuk bekerja dapat memicu stres kerja. Ketidaknyamanan dalam bekerja yang disebabkan waktu keryawan yang melebihi dari seharusnya memunculkan niatan karyawannya untuk meninggalkan perusahaan serta mencari alternatif pekerjaan lain. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk

dapat mempertahankan karyawannya. Seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya betah untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan. Hal ini perlu diperhatikan bagi perusahaan agar dapat mengelola tingginya stres kerja pada karyawan dan memperkecilkannya dengan cara memberikan bimbingan dan pengarahan yang bijak agar karyawan tidak memiliki rasa ingin keluar dari perusahaan. Stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Khalid, (2022) berpendapat bahwa pada variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil wawancara peneliti yang dilakukan di bidang HRD atau Sumber Daya Manusia CV.Adhiwangsa Gumintang, diperoleh informasi dan ditemukan permasalahan yang ada di CV.Adhiwangsa Gumintang yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan tingginya beban kerja yang terikat dengan pekerjaannya di CV.Adhiwangsa Gumintang karena karyawan sering berpindah atau berhenti. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI CV. ADHIWANGSA GUMINTANG UNGARAN”.

## **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Adiwangsa Gumintang?
2. Adakah pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang?
3. Adakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang.
2. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Adiwangsa Gumintang.
3. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang.
4. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara luas dalam berbagai aspek lapisan masyarakat. Dimana hasil penelitian dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk membentuk konsep-konsep baru tentang manajemen sumber daya manusia yang berdasarkan fakta khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja dan *turnover intention*.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait dalam penyusunan kebijakan-kebijakan, khususnya berkaitan dengan sumber daya manusia.

##### 3. Manfaat Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan yang berguna agar perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

##### 4. Bagi Penulis

Penulis dapat menerapkan pengetahuan yang sudah didapat dibangku kuliah, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia , Khususnya yang berkaitan dengan masalah yang dijadikan objek penelitian dan prakteknya dilapangan.

## E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pedoman bagi peneliti untuk mengukur atau memanipulasi variabel. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Yuda & Ardana (2017) *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan ditempat lain sebagai alternative di organisasi yang berbeda.
2. Menurut Robbins (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.
3. Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengarahannya sumber daya dan penetapan jangka waktu.
4. Menurut Notoatmodjo (2019) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan perasaan dan cara pandang individu yang menjadi cemas dan merasa gelisah terus menerus.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan digunakan dalam penelitian ini untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Adapun sistematika penulisannya adalah:

### **BAB I : Pendahuluan**

Bagian diawali dengan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

### **BAB II : Landasan Teori**

Bagian ini berisi kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bagian ini berisi jenis peneliti, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, teknik sampel, teknik pengambilan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV : Hasil Dan Pembahasan**

Bagian ini berisi penelitian dan pembahasan yang berisi tentang gambaran umum perusahaan, identifikasi responden, metode analisis data hasil pengolahan data, dan pembahasannya.

### **BAB V : Penutup**

Bagian ini berisi tentang kesimpulan dan saran.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. *Turnover Intention***

###### **a. Pengertian *Turnover Intention***

*Intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu sedangkan *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intense keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Zeffane (2017) yang berpendapat bahwa keinginan untuk keluar dari organisasi merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. Menurut Yuda dan Ardana, (2017) *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif diorganisasi yang berbeda.

Menurut Hidayati & Trisnawati, (2016) *turnover intention* diartikan sebagai keinginan berpindah kerja yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi. Menurut Yulianti & Mesta, (2015) *turnover intention* adalah kecenderungan niat atau keinginan karyawan untuk berhenti

bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

**b. Faktor-faktor *Turnover intention***

Menurut Mujati dan dewi (2016), menyatakan faktor yang menentukan pergantian karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor organisasional dan individual.

1) Faktor Organisasional meliputi :

a. Kategori Jabatan.

Pergantian karyawan lebih banyak terjadi diantara tenaga kasar daripada tenaga kerja halus. Ini berarti pergantian karyawan terjadi pada posisi karyawan dengan keterampilan yang rendah atau tenaga kerja bukan manajerial.

b. Besar kecilnya organisasi.

Secara konseptual besar kecilnya sebuah organisasi berhubungan dengan pergantian karyawan yang tidak begitu

banyak. Organisasi yang besar memiliki kesempatan mobilitas internal yang lebih tinggi dibandingkan organisasi kecil.

c. Besar kecilnya unit kerja.

Unit kerja berkaitan secara tidak langsung dengan pergantian karyawan melalui faktor lain yaitu keterpaduan kelompok, kepribadian, dan komunikasi.

d. Penggajian.

Pergantian karyawan yang tinggi terjadi pada industri yang membayar gajinya rendah, semakin rendah gaji maka keinginan untuk berpindah semakin tinggi.

e. Bobot Kerja.

Bobot kerja berkaitan dengan pergantian karyawan. Karyawan yang mendapatkan bobot kerja dengan suatu ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk didalamnya rutinitas pekerjaan atau pengulangan, onotomi pekerjaan dan tanggungjawab pekerjaan.

2) Faktor Individual.

a. Usia, karyawan yang lebih muda usianya lebih besar kemungkinan untuk keluar.

b. Masa Kerja, pergantian karyawan lebih banyak terdapat pada karyawan dengan masa kerja yang singkat.

c. Jenis Kelamin, jenis kelamin dapat berpengaruh terhadap faktor yang lain seperti jabatan dan tanggung jawab keluarga.

- d. Pendidikan, pendidikan banyak didasarkan pada individu dengan pendidikan yang sama.
- e. Kepribadian, orang-orang yang meninggalkan organisasi biasanya karena faktor kepribadian seperti prestasi, agresi, kemandirian, dan kepercayaan pada diri sendiri.
- f. Minat, apabila minat seseorang dan syarat pekerjaan sama atau mirip, maka laju pergantian semakin rendah.
- g. Bakat dan Kemampuan, bakat dan kemampuan dapat digunakan menjadi faktor peramal pergantian karyawan apabila dipakai dengan pekerjaan.

**c. Kategori *Turnover Intention***

Menurut Hidayati & Trisnawati, (2016) mengelompokkan berhentinya karyawan dari perusahaan berdasarkan siapa yang memunculkan inisiatif untuk berhenti kerja, dalam dua kategori :

- 1) *Turnover* yang terjadi sukarela (*Voluntary turnover*), terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain.
- 2) *Turnover* yang dipisahkan (*Involuntary turnover*), terjadi apabila pihak manajemen / pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada

kecocokan atau penyesuain harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

**d. Indikator *Turnover Intention***

Indikator *turnover intention* menurut (Yuda & Ardana, 2017) yang meliputi :

1) Pikiran untuk keluar

Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan merangsang karyawan berpikir keluar dari organisasi.

2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berfikir mencari *alternatif* pekerjaan pada organisasi yang lain.

Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka.

## **2. *Kepuasan Kerja***

### **a. *Pengertian Kepuasan Kerja***

Suatu perusahaan atau organisasi tidak mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kepuasan kerja karyawan rendah. Tingkat kepuasan karyawan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan merasa tidak aman dalam dirinya dan merasakan kegelisahannya, hingga pada akhirnya karyawan akan berniat meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut (Eleswed & Mohammed, 2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan seseorang untuk. Setiap individu memberikan dampak bagi perusahaan atas kepuasan kerja yang didapat. Griffin dan Moorhead (2014), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor pribadi seperti kebutuhan dan apresiasi individu bersama dengan kelompok dan faktor

organisasi seperti hubungan antar rekan kerja dan supervisor dan kondisi kerja, kebijakan kerja, dan kompensasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima menurut Robbins (2015). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Berikut adalah dampak dari kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

- 1) Dampak terhadap produktivitas, individu berpersepsi bahwa produktivitas kerja yang tinggi dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Peningkatan produktivitas bisa menimbulkan tingginya kepuasan kerja jika karyawan menganggap sesuatu yang sudah digapai organisasi sejalan dan karyawan berhak mendapatkan (kompensasi) yang adil.
- 2) Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, ketidakhadiran adalah efek yang tidak dibatasi dan menggambarkan ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan yang memiliki kinerja dengan baik. Ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diekspresikan dengan bermacam-macam cara seperti keluar dari pekerjaan, mengeluh, membangkang, mengambil barang yang dimiliki

perusahaan dan tidak menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaannya.

- 3) Dampak terhadap kesehatan, kepuasan kerja menjunjung tinggi derajat kerja tubuh dan psikis serta rasa puas itu sendiri adalah kepuasan kerja serta kesehatan bisa jadi secara umum saling berkaitan dengan tujuan bahwa ekspektasi dari kesehatan bisa mengembangkan kepuasan kerja dan begitupun sebaliknya. Serta bisa berdampak negatif pada kepuasan kerja dan begitupun sebaliknya.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara, (2015) adalah :

- 1) Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

#### **c. Aspek-aspek kepuasan Kerja**

Menurut Prestawan, (2010) terdapat beberapa aspek yang terkait dengan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.



- 2) Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- 3) Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- 4) Aspek financial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

**d. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja Robbins, (2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

## 2) Gaji dan Upah yang layak

Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

## 3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping ini, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan realatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

## 4) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarah kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan kerja.

# 3. Beban Kerja

## a. Pengertian Beban Kerja

Setiap pekerjaan diberikan kepada karyawan memiliki intensitas yang berbeda-beda. Beban kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat

kesenjangan antara tingkat kemampuan dengan kapasitas tenaga kerja dalam menerima tuntutan pekerjaan. Menurut Vanchpo (2020) beban kerja merupakan kekuatan kemampuan tubuh untuk memperoleh pekerjaan. Beban kerja yang diperoleh karyawan harus sejalan dan sepadan atas kekuatan fisik maupun mental karyawan yang mendapat beban kerja itu. Beban kerja ialah beberapa langkah ataupun pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan pada durasi yang telah ditentukan. Menurut Mahawati (2021) beban kerja merupakan kapasitas tugas yang diberikan bagi karyawan baik secara jasmani ataupun psikis dan sudah jadi tanggung jawabnya. Masing-masing tugas adalah untuk pelaksanaannya serta setiap pegawai memiliki keahlian masing-masing untuk mengatasi beban kerjanya. Sedangkan menurut Nabawi (2019) mengatakan bahwa beban kerja yaitu bentuk proses yang dilaksanakan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau kumpulan kerjaan yang dilakukan saat kondisi normal pada kurun waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indiktornya. Beban kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan kesenjangan antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Beban kerja yang berlebihan mampu menjadikan karyawan jadi cepat kelelahan secara fisik maupun mental. Berdasarkan definisi beban kerja yang sudah disebutkan kesimpulannya beban kerja adalah sebuah penyelesaian tanggung jawab serta kewajiban yang dibagikan dari perusahaan kepada karyawan sesuai pada kapasitas karyawan serta pekerjaannya dalam kurun waktu

tertentu. Beban Kerja terbagi menjadi dua yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif (Vanchapo 2020). (1). Beban kerja kuantitatif, beban kerja yang berlebihan baik jasmani maupun psikis, ialah seseorang perlu mengerjakan terlalu banyak sesuatu dalam pekerjaannya dan kemungkinan bisa menimbulkan stres kerja. Komponen lain yang memicu kelebihan beban kuantitatif yaitu tuntutan waktu. Saat keadaan tertentu waktu akhir (*deadline*) bisa jadi dorongan agar mendapatkan kinerja yang bagus tetapi durasi itu juga memunculkan tidak fokus dan menyebabkan adanya kesalahan yang banyak pada saat bekerja dapat dikatakan seseorang telah menerima pekerjaan kuantitatif yang berlebihan. (2). Beban kerja kualitatif, terjadi pada seseorang yang diakibatkan oleh keharusan tugas yang berlebihan dari batas kekuatan psikis seseorang. Saat waktu spesifik, beban kerja itu menimbulkan tugas jadi tidak efektif bagi pekerja. Apabila terus berlanjut maka bisa muncul rasa lelah mental dan ditunjukkan dalam bentuk reaksi terus menerus bisa muncul kelelahan mental serta bisa ditunjukkan dalam wujud respon sentimental serta aktivitas fisik yang tidak normal.

#### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam jurnal Arika (2011) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- a) Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

## 2) Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### **c. Jenis Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu, sebagai berikut :

#### **1) Beban Kerja Kuantitatif**

Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan yang besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan dikerjakan.

#### **2) Beban Kerja Kualitatif**

Beban kerja kualitatif mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

### **d. Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017), indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

#### **1) Kondisi pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki SOP (*standard operating procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

#### **2) Penggunaan waktu kerja**

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP meminimalisir beban kerja karyawan.

### 3) Target yang harus dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

## 4. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) stres kerja adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan tekanan lingkungan. Stres kerja didefinisikan juga sebagai respon individu terhadap keseimbangan yang dirasakan antara tuntutan yang dibuat dalam situasi dan sumber daya yang tersedia Boyd.*et.,el.*, (2014). Frustrasi datang dengan melalui pengalaman kerja yang disibukkan dengan fungsi organisasi dan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan mereka dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan, karena karyawan mempunyai keinginan untuk mengurangi energi yang dihabiskan untuk aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka saat ini Hobffol, (2002).

Mujiati dkk (2018), menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Menurut Mellanie dkk (2019), stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan

perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan. Menurut Susanti dkk (2018), stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan tidak penting. Menurut Damayanti dkk (2020), menyatakan stres kerja adalah ketidakseimbangan dengan kemampuan fisik dan psikis dalam mengembangkan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek emosi, berfikir, dan lainnya dari individu. Ketidakseimbangan ini akan memberikan dampak yang beragam bagi setiap individu. Berdasarkan uraian diatas stres kerja merupakan suatu kondisi ketidakseimbangannya fisik dan psikis akibat ketegangan pekerjaan yang diberikan.

#### **b. Faktor-faktor penyebab Stres Kerja**

Robbins dan Judge (2017) menyatakan ada tiga faktor yang dapat menyebabkan stres kerja yaitu :

##### 1) Faktor Lingkungan.

Ketidakpastian lingkungan akan ikut mempengaruhi desain dari struktur organisasi, hal ini tentu akan ikut serta mempengaruhi level stres karyawan dalam sebuah perusahaan ada tiga ketidakpastian lingkungan utama antara lain ekonomi, politik, dan teknologi. Ketidakpastian ekonomi dapat dicontohkan ketika kondisi ekonomi terkena dampak, orang akan menjadi cemas



dengan keamanan dalam bekerja. Ketidakpastian politik berhubungan dengan sistem politik di suatu tempat dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan seperti adanya ancaman teroris atau bentuk lain. Perubahan teknologi yang ada akan menjadikan keterampilan dan pengalaman karyawan akan habis oleh waktu, perubahan teknologi menjadi ancaman bagi banyak orang dan dapat menyebabkan stres bagi karyawan.

## 2) Faktor Organisasi.

Ada tiga faktor dalam organisasi yang menyebabkan stres meliputi tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal. Tuntutan tugas, berkaitan dengan pekerjaan dari seseorang meliputi desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata ruang kerja. Tuntutan peranan, berkaitan dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegang oleh orang itu dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikannya. Beban peran berlebihan terjadi apabila karyawan diharapkan untuk bisa melakukan lebih banyak daripada batas waktu. Tuntutan interpersonal, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya. Kurangnya dukungan social dan hubungan interpersonal yang kurang baik dapat mengakibatkan stres, terlebih bagi karyawan dengan kebutuhan social yang tinggi.

### 3) Faktor Pribadi.

Faktor-faktor dalam kehidupan pribadi dari karyawan meliputi permasalahan rumah tangga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren. Permasalahan rumah tangga dapat menjadi penyebab stres berlebih apabila permasalahan itu tidak dapat dibawa ditempat kerja. Permasalahan ekonomi atas sumber *financial* yang berlebihan dapat menimbulkan stres, bahkan mengalihkan perhatian untuk menjauh dari pekerjaannya. Kepribadian seseorang dapat menciptakan stres kerja, watak dasar dari seseorang dapat menjadi faktor individu signifikan yang mempengaruhi stres.

#### c. Kategori Penyebab Stres Kerja

Menurut Yulianti & Mesta (2015), ada dua kategori penyebab stres kerja, yaitu :

1) *Stress in the job* merupakan suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penyebab *stress in the job*, adalah :

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan atau desakan waktu
- c) Kualitas supervise yang jelek
- d) Iklim politis yang tidak aman
- e) Wewenang yang tidak mencakup untuk melaksanakan tanggung jawab

- f) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan pegawai
- g) Konflik antara pribadi dan antar kelompok
- h) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- i) *Stress of the job* merupakan suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dari luar pekerjaannya, penyebabnya adalah :
  - (1) Masalah-masalah fisik
  - (2) Financial
  - (3) Masalah rumah tangga
  - (4) Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
  - (5) Masalah-masalah pribadi lain misalnya, kematian keluarga dan lainnya

**d. Indikator Stres Kerja.**

Menurut Notoatmodjo, (2019), indikator stres kerja adalah :

- 1) Kondisi pekerjaan.

Tanggung jawab yang ekstrem dapat menyebabkan masalah stres kerja dalam karyawan.

- 2) Peran kerja.

Pekerjaan yang tidak jelas membuat pekerja merasa tidak nyaman ditempat kerja.

- 3) Variabel interpersonal, terkait dengan kerjasama antara rekan, bawahan dan atasan.

4) Kemajuan karir.

Perkembangan karir ke posisi yang lebih tinggi, sesuai pertimbangan kemampuan profesional pekerja dan kebutuhan perusahaan.

5) Susunan organisasi.

Struktur organisasi antar tiap organisasi tentu berbeda, struktur yang kaku, manajemen yang kurang mengerti kondisi, tidak adanya pelatihan, dan tidak ikut andil dalam penentuan pilihan adalah awal dari stres kerja.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Rekapitulasi Penelitian Terdahulu.**

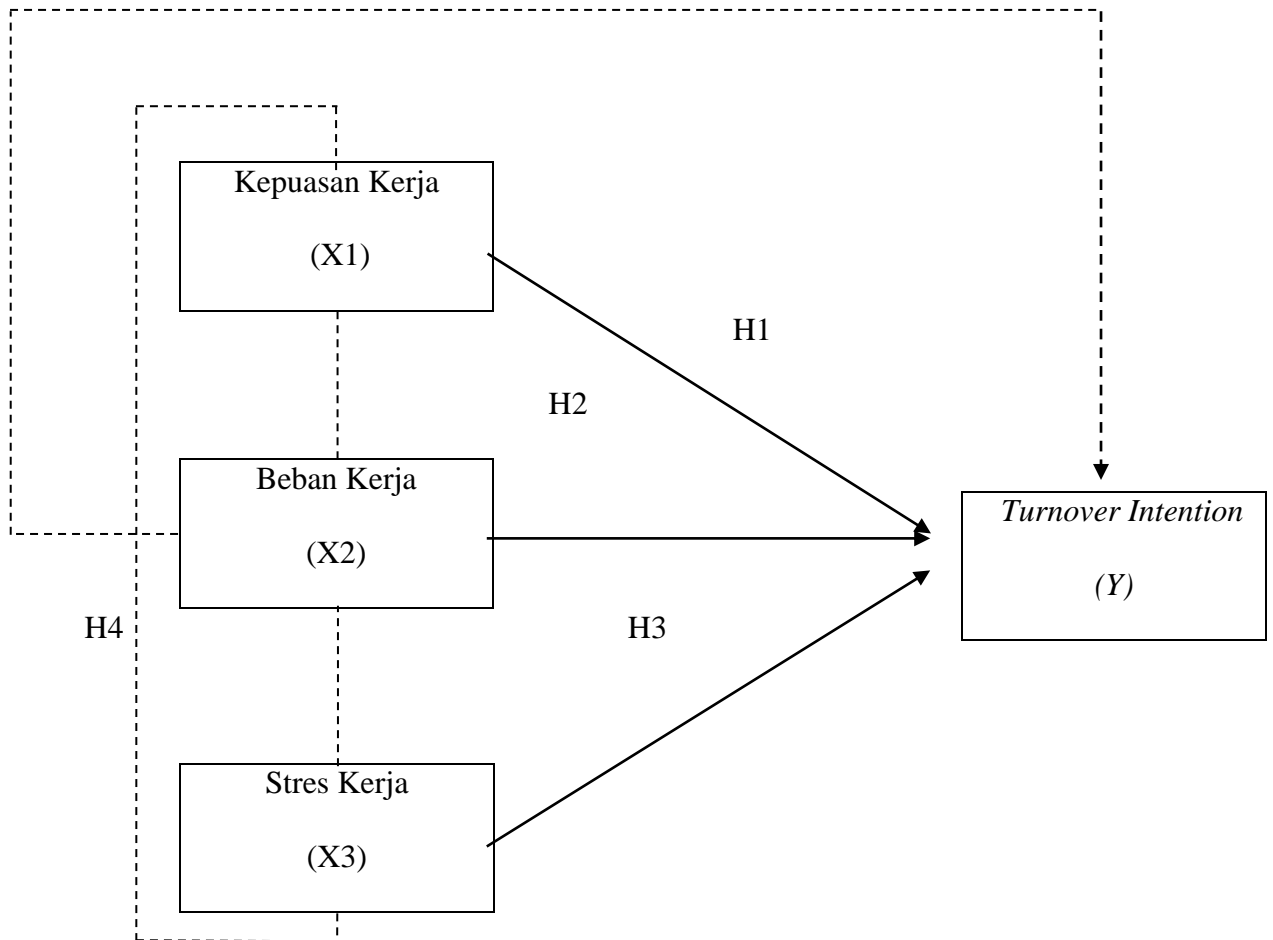
No.	Judul Penelitian	Kesimpulan
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Milenial Di Kecamatan Cileungsi Selama Masa COVID-19.  Tahun : 2021  Peneliti : Maulana Ahmad	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan milenial di kecamatan cileungsi selama Covid-19.
2.	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsd Kota Mataram.  Tahun : 2019  Peneliti : Fitriantini Rini	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan stres kerja
3.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan bagian produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar.  Tahun : 2022	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , , sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> didalam perusahaan.

	Peneliti : Supriyanti	
4.	<p>Pengrauh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin.</p> <p>Tahun : 2018</p> <p>Peneliti : Aulia Ahmad</p>	<p>Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin. Hipotesis kedua ditolak yaitu variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin.</p>
5.	<p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja.</p> <p>Tahun : 2019</p> <p>Peneliti : Sofia Putu</p>	<p>Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

*Sumber : Jurnal ilmiah Manajemen*

### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disampaikan sebelumnya maka berikut merupakan kerangka konseptual penelitian ini :



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan gambar :

- > : Secara Parsial
- - - - -> : Secara Simultan

#### **D. Hipotesis.**

Hipotesis adalah pendapat, pernyataan atau kesimpulan yang masih kurang atau belum selesai atau masih bersifat sementara. Menurut Sugiyono dan Fitria (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan diatas maka hipotesis yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

- Ho<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
- Ha<sub>4</sub> : Ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) secara simultan terhadap variabel *turnover intention* karyawan (Y).
- Ho<sub>4</sub> : Tidak ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) secara simultan terhadap variabel *turnover intention* karyawan (Y).



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini akan membahas dan menemukan pengaruh secara langsung dan tidak langsung tentang kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di CV. Adhiwangsa Gumintang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sudaryana, (2022) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada analisis data-data angka yang diolah dengan metode statistik.

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh hubungan kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap turnover intention (Y).

#### **B. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian di CV. Adhiwangsa Gumintang Ungaran. CV. Adhiwangsa Gumintang merupakan perusahaan yang berlokasi di Krajan Pasekan, Ambarawa, Semarang untuk Kantor nya sendiri berlokasi di Lemahbang, RT 01 RW 05 Karangjati, Semarang- Indonesia.

## C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

### 1. Populasi

Menurut Handayani, (2020) Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Adhiwangsa Gumintang yang berjumlah 64 karyawan tetap.

### 2. Sampel Dan Teknik Sampling.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya.

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono, (2017) definisi *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono, (2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian ingin membuat generalisasi

dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang yang berjumlah 64 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan pada CV. Adhiwangsa Gumintang mengenai kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Wawancara dilakukan secara langsung dengan karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang. Observasi dilakukan dengan cara mengamati situasi keadaan perusahaan secara langsung : Aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu dan perasaan emosi seseorang. Dalam penelitian ini menggunakan data menurut sumber pengambilan data dan data menurut sifat yang pengambilan data dapat dijelaskan berikut ini :

a. Pengelompokan data menurut sumber pengambilannya.

Berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan menjadi data primer dan sekunder.

1) Data Primer.

Menurut Sugiyono (2018), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data

dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2) Data Sekunder.

Sugiyono (2016), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer.

b. Pengelompokan data menurut sifatnya.

1) Data Kualitatif.

Sugiyono (2015), data kualitatif dapat didefinisikan sebagai data yang berbentuk kata, skema, dan gambar.

2) Data Kuantitatif.

Sugiyono (2018), data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

#### **D. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian.**

##### **1. Variabel Penelitian.**

Dalam kaitannya penelitian yang dianggap sebagai pedoman atau landasan yang baik dimana dalam hal ini pengambilan data maupun dalam melakukan analisis data sehingga akan memberikan arah yang baik.

**a. Variabel Terikat (*Variabel Dependent*).**

Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y).

**b. Variabel Bebas (*Independent Variabel*).**

Variabel bebas merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2), stres kerja (X3).

**2. Indikator Penelitian.**

**Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1. Pikiran untuk keluar. 2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru. 3. Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Yudha Dan Ardana (2017).	Skala Likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5
Kepuasan Kerja (X1)	1. Pekerjaan yang secara mental menantang. 2. Gaji dan upah yang layak. 3. Kondisi kerja yang mendukung. 4. Rekan kerja yang mendukung. Robbins (2015).	Skala Likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5
Beban Kerja (X2)	1. Target yang harus dicapai. 2. Penggunaan waktu kerja. 3. Kondisi pekerjaan Koesmowidjojo (2017).	Skala Likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5
Stres Kerja (X3)	1. Kondisi pekerjaan. 2. Peran kerja a. Variabel interpersonal, terkait dengan kerjasama antara rekan, bawahan, dan atasan. b. Kemajuan karir. c. Susunan organisasi. Notoatmodjo (2019).	Skala Likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono, (2017). Peneliti memperoleh data yang diperlukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis disertai alternatif jawaban yang akan dipilih oleh responden. Pengajuan pertanyaan / pernyataan dengan menggunakan media daring yang sudah ada melalui *Google Forms*.

Alat ukur atau instrumen yang dipakai adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social Sugiyono, (2017). Pada tabel 3.1 adalah hasil dari kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert*, dimana setiap pertanyaan mempunyai nilai dan bobot jawaban sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat setuju diberikan skor 5 (lima).
- b. Jawaban setuju diberikan skor 4 (empat).
- c. Jawaban kurang setuju diberikan skor 3 (tiga).
- d. Jawaban tidak setuju diberikan skor 2 (dua).
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberikan skor 1 (satu).

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis sebagian dari penelitian ini. Data yang

diperoleh tidak akan ada artinya jika dilakukan analisis terhadap data tersebut. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Analisis data dalam penelitian ini dengan memanfaatkan program aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data diawali dengan uji instrument penelitian terlebih dahulu sebelum instrumen penelitian tersebut digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Analisis data dilanjutkan dengan menganalisa instrument penelitian yang telah menghasilkan data dan pada akhirnya dilakukan pengajuan hipotesa.

## **1. Uji Instrumen**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah sebuah uji untuk mengukur valid (sah) tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat menjawab dan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 25. Uji validitas digunakan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel dengan menggunakan rumus *degree of freedom* atau  $df = n - 2$ . Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan bernilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dan sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, maka pertanyaan indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji

validitasnya. Hasil  $r$ -hitung dibandingkan dengan  $r$ -tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pertanyaan adalah valid
- 2). Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pertanyaan tidak valid

Dimana rumus  $r$  dapat diperoleh dengan rumus (Sugiyono, 2015) sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$x$  = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

$y$  = Skor total

$\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi  $x$

$\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi  $y$

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi  $x$

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi  $y$

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan progam SPSS 25. (*Statistical Package For Social Science* untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner dengan melihat nilai  $r$  hitung. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel dan taraf signifikansi 5% atau 0,05, maka item pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar peneitian sesungguhnya untuk meguji kelayakan instrument atau alat ukur



peneliti. Hasil dari pengolahan data uji validitas terhadap 10 responden diluar penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3. 2**  
**Uji Validitas Variabel Penelitian**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>			
X1.1	0,770	0,707	VALID
X1.2	0,799	0,707	VALID
X1.3	0,901	0,707	VALID
X1.4	0,921	0,707	VALID
X1.5	0,830	0,707	VALID
<b>Beban Kerja (X2)</b>			
X2.1	0,929	0,707	VALID
X2.2	0,763	0,707	VALID
X2.3	0,801	0,707	VALID
X2.4	0,797	0,707	VALID
X2.5	0,808	0,707	VALID
<b>Stres Kerja (X3)</b>			
X3.1	0,187	0,707	VALID
X3.2	0,907	0,707	VALID
X3.3	0,977	0,707	VALID
X3.4	0,977	0,707	VALID
X3.5	0,924	0,707	VALID
<b>Turnover Intention (Y)</b>			
Y1.1	0,838	0,707	VALID
Y1.2	0,848	0,707	VALID
Y1.3	0,828	0,707	VALID
Y1.4	0,946	0,707	VALID
Y1,5	0,926	0,707	VALID

*Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023*

Dari hasil uji validitas yang tercantum pada tabel 3.2 diatas, dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari t tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner dapat dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar r tabel. Berdasarkan hasil

tersebut, semua pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

**b. Uji Reliabilitas.**

Dalam penelitian selain harus valid (sah) juga harus *realible* (dapat dipercaya) atau harus sesuai dengan kenyataan dan harus mempunyai nilai ketepatan. Menurut Wahyuni (2015) instrumen yang reliabel berarti instrument yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur tidak berubah. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *alpha Cronbach* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliable atau tidak. Pengukuran ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  menurut Imam Ghozali (2015). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menurut Imam Ghozali (2015) digunakan pengukuran dengan cara *One shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS Statistics 25 memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari empat variabel yang diteliti reliabel karena mempunyai

nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga kuesioner dari variabel tersebut dapat digunakan untuk analisis data, uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka kuesioner pertanyaan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka kuesioner pertanyaan tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Ghozali, (2017) sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \sum \frac{\sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma x b^2$  = Total varian butir

$\sum \sigma t^2$  = Total varian

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar sampel sesungguhnya untuk menguji alat ukur penelitian. Hasil uji reliabilitas terhadap 10 responden sebagai berikut :

**Tabel 3. 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kondisi	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,877	> 0,60	Reliabel
2.	Beban Kerja	0,835	> 0,60	Reliabel
3.	Stres Kerja	0,953	> 0,60	Reliabel
4.	<i>Turnover Intention</i>	0,903	> 0.60	Reliabel

*Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023*

Berdasarkan hasil pengolahan data uji reliabilitas pada tabel 3.3, terlihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil tersebut, semua pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

**c. Uji Korelasi**

Menurut Sugiyono, (2016) korelasi adalah analisis untuk mencari kekuatan hubungan antar dua variabel bila datanya berbentuk interval atau rasio dan apabila sumber data keduanya sama.

**1) Analisis Korelasi sederhana.**

Analisis korelasi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikan hipotesis asosiatif dari satu variabel independen/bebas (X) dan satu variabel dependen/terikat (Y).

Rumus korelasi sederhana sebagai berikut :

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

Keterangan :

x = Variabel bebas Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3)

y = Variabel terikat *Turnover Intention* (Y)

## 2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Rumus korelasi sebagai berikut :

$$R_{YX_1X_2X_3} = \frac{\sqrt{r_{2XY1}^2 + r_{2YX2}^2 + r_{2XY3}^2 - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X1X2X3}}}{1 - r_{2X1X2X3}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$  = Korelasi antar variabel  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{x1y}$  = Korelasi  $X_1$  (Kepuasan Kerja) dengan Y (*Turnover Intention*)

$r_{x2y}$  = Korelasi  $X_2$  (Beban Kerja) dengan Y (*Turnover Intention*)

$r_{x3y}$  = Korelasi  $X_3$  (Stres Kerja) dengan Y (*Turnover Intention*)

$r_{x1x2x3}$  = Korelasi antara  $X_1, X_2, X_3$

Pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut :

**Tabel 3. 4 Interpretasi Korelasi.**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2016

## 2. Uji Regresi

Uji regresi dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi 25 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

### a. Uji Regresi Linier Sederhana.

Analisis ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial (satu per satu). Adapun rumus analisa regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (*Turnover Intention* (Y))

x = Variabel bebas (Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja X3))

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien

### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier digunakan untuk menguji dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Ghozali (2018), uji regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Turnover Intention karyawan (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> = 0

$b_1, b_2, \text{ dan } b_3$  = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunna variabel Y yang didasarkan variabel  $X_1, X_2, \text{ dan } X_3$ .

$X_1$  = Variabel Kepuasan kerja

$X_2$  = Variabel Beban kerja

$X_3$  = Variabel Stres kerja

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi *variabel independent*. Koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai  $R^2$  berarti kemampuan variabel-variabel *dependent* amat terbatas. Dan sebaliknya jika yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel *dependent* menurut Ghozali, (2016).

### 4. Uji Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara

parsial menggunakan uji *t*, sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan uji *F*.

**a. Uji t (Pengujian secara Parsial)**

Uji *t* bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan konsumen. apabila nilai signifikansi  $< 0.05$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Bahri dan Chairatun Nisa, 2017). Menurut Ghozali (2016) uji *t* digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji *t* parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian *t* sebagai berikut:

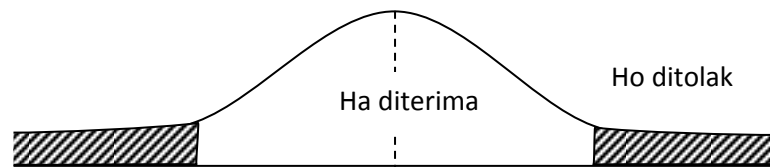
- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata  $\alpha$  5% uji dua arah, 5% atau 0,05.
  - a.  $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
  - b.  $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi 0,05 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS.
- 3) Menentukan  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$  dengan keterangan *df* (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, *n* adalah *number* atau jumlah responden, *k* adalah konstruk atau jumlah variabel bebas,



dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.

4) Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- a) Jika  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$  dan tingkat signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*).
- b) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan tingkat signifikansi  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*).



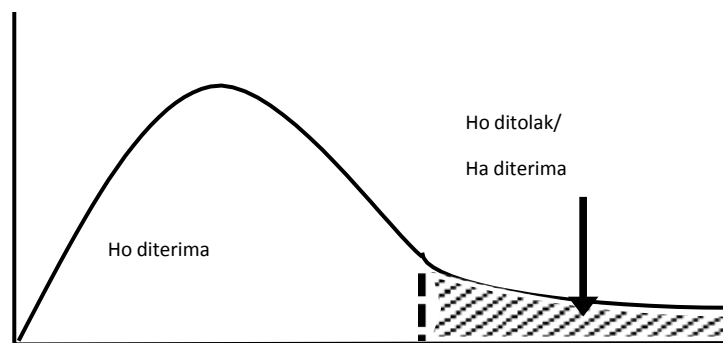
Gambar 3.1. Uji t Parsial

#### b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah dalam melakukan uji f adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan tarif nyata 5% (uji satu arah)
  - a)  $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
  - b)  $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- 2) Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS.
- 3) Menentukan  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$
- 4) Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :
  - a) Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*).
  - b) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (Kepuasan Kerja, Beban kerja, dan Stres Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*).



**Gambar 3.2**  
**Uji F Simultan**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil Perusahaan**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

CV. Adhiwangsa Gumintang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *industry garment* yang memproduksi pakaian yang berdiri di Kabupaten Semarang, Jawa Tengah dan dengan dukungan peralatan produksi masa kini dan SDM serta manajemen yang memberikan kepuasan pelayanan kepada para *customer* dan *buyer*. CV. Adhiwangsa Gumintang berdiri pada tanggal 06 Oktober 2019. Dan didukung oleh para pekerja yang mempunyai pengalaman dibidang *garment* yang tidak diragukan lagi dan didukung SDM angkatan kerja yang sudah berpengalaman yang beretos tinggi dan mengutamakan profesionalitas, kualitas, kuantitas, dan waktu kirim ontime.

##### **2. Visi Dan Misi Perusahaan**

###### **a. Visi**

Perusahaan *garment* yang mengutamakan kualitas, profesionalitas, dan amanah menjadikan kerja sebagai media ibadah kepada Allah dan memberikan manfaat bagi sesama manusia.

###### **b. Misi**

- 1) Mengutamakan kualitas diatas kuantitas
- 2) Menjaga kepercayaan dan kepuasan pelanggan

- 3) Meletakkan standart yang tinggi profesionalisme pada setiap SOP dan Planning produksi
- 4) Menjaga hubungan antara pemilik dan karyawan dalam interaksi yang saling membutuhkan dan menguntungkan satu sama lain
- 5) Menjalankan seluruh mekanisme perusahaan sesuai koridor yang diatur oleh perusahaan

## **B. Identifikasi Responden**

Penelitian dilakukan di CV. Adhiwangsa Gumintang dalam penyebaran kuesioner, penelitian ini berhasil mendapatkan sebanyak 64 responden dari kuesioner yang didistribusikan. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Adhiwangsa Gumintang untuk analisis pendahuluan, terlebih dahulu akan disajikan deskripsi mengenai karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang diberikan oleh reponden yang menjadi obyek penelitian, berikut ini akan diuraikan berdasarkan nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan mulai 21 September – 25 September 2023.

**Tabel 4. 1**  
**Media Penyebaran Kuesioner**

<b>No</b>	<b>Media Penyebaran</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Manual	64
Total Responden		64

*Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023*

## 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

**Tabel 4. 2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Perempuan	54	84,37%
2.	Laki-laki	10	15,63%
Jumlah		64	100%

*Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 4.2 data responden diatas bahwa jumlah responden didominasi oleh perempuan dengan jumlah 54 responden dengan persentase 84,37%, dan responden laki-laki berjumlah 10 orang dengan persentase 15,63%.

## 2. Umur Responden

Umur responden akan mempengaruhi kematangan *skill* dan juga cara berpikir seseorang. Oleh karena itu identifikasi responden berdasarkan umur perlu dilakukan. Umur juga mempengaruhi perilaku dan juga sebagai gambaran tanggung jawab individu ditempat kerja. Berikut data responden yang sudah dikumpulkan peneliti berdasarkan umur :

**Tabel 4. 3**  
**Umur Responden**

No	Usia/Umur	Jumlah	Persentase
	(Tahun)	(Responden)	(%)
1	18-21	16	25,00%
2	22-25	43	67,19%
3	26-29	5	7,81%
Jumlah		64	100%

*Sumber : Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.3 data responden diatas dapat disimpulkan bahwa umur responden antara 18-21 tahun berjumlah 16 responden dengan persentase 25,00%, umur responden antara 22-25 tahun berjumlah 43 responden dengan persentase 67,19%, umur responden antara 26-29 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 7,81%.

### **3. Pendidikan Responden**

Tingkat pendidikan bertujuan untuk mengembangkan dan juga meningkatkan kemampuan intelektual seseorang. Adapun identifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang sudah dikumpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 4**  
**Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMK	64	100%
Jumlah		64	100%

*Sumber : Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.4 pendidikan responden yang sudah dikumpulkan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa pendidikan secara

keseluruhan didominasi oleh SMK dengan jumlah responden 64 dengan persentase 100%.

#### 4. Lama Bekerja responden

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan bekerja disuatu perusahaan. Masa kerja menentukan pengalaman dan juga *skill* yang dimiliki oleh seseorang. Berikut data responden berdasarkan masa kerja yang sudah dikumpulkan peneliti :

**Tabel 4. 5**  
**Lama bekerja responden**

No	Lama Bekerja	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	17	26,57 %
2	>1 Tahun	47	73,43%
Jumlah		64	100%

*Sumber : Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.5 lama bekerja responden diatas yang sudah dikumpulkan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa masa kerja responden < 1 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 26,57%. masa kerja responden > 1 tahun berjumlah 47 orang dengan persentase 73,43 yang didominasi oleh karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang.

#### C. Analisis Data

Analisis data diperlakukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa yang sudah ditentukan sebelumnya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan progam SPSS versi 25 sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data dari hasil penyebaran kuesioner melalui berbagai analisis sebagai berikut :

## 1. Uji Korelasi

Uji Korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel penelitian yang digunakan, baik secara parsial ataupun secara simultan. Interpretasi uji korelasi sebagai berikut :

### a. Uji Korelasi Sederhana

Uji Korelasi Sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai yang semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antar dua variabel semakin kuat. Sebaliknya jika nilai korelasi mendekati 0, berarti hubungan antar dua variabel semakin lemah. Jika nilai korelasi bersifat positif, maka hubungan antar dua variabel bersifat berlainan arah.

Hasil dari pengolahan data uji korelasi sederhana menggunakan aplikasi SPSS 25 sebagai berikut :

**Tabel 4. 6**  
**Uji Korelasi Sederhana**

		Correlations			
		KEPUASAN KERJA	BEBAN KERJA	STRES KERJA	TURNOVER INTENTION
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	.264	.287	<b>.413**</b>
	Sig. (2-tailed)		.035	.022	.001
	N	64	64	64	64
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	.264*	1	.608**	<b>.743**</b>
	Sig. (2-tailed)	.035		.000	.000
	N	64	64	64	64
STRES KERJA	Pearson Correlation	.287*	.608**	1	<b>.652**</b>
	Sig. (2-tailed)	.022	.000		.000
	N	64	64	64	64
TURNOVER INTENTION	Pearson Correlation	<b>.413**</b>	<b>.743**</b>	<b>.652**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	
	N	64	64	64	64

*Sumber : Data Diolah Peneliti 2023*



Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6 hasil uji korelasi sederhana antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- 1) Uji korelasi antara variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,413 dan bernilai positif dengan nilai 0,001 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.4 halaman 49, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan berada pada kategori “sedang” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,40-0,599. Nilai positif menunjukkan hubungan antara variabel kepuasan kerja bersifat searah. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi nilai *turnover intention* karyawan.
- 2) Uji korelasi variabel beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai koefisien 0,743 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,00 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.4 halaman 49, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel beban kerja terhadap *turnover intention* berada dalam kategori “ kuat” Karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,60-0,799. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan bersifat searah. Artinya

semakin tinggi beban kerja, maka akan semakin tinggi pula turnover intention karyawan.

- 3) Uji korelasi antara variabel stres kerja (X3) terhadap *Turnover intention* (Y) dengan nilai koefisien 0,652 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,00 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan intreprastasi korelasi pada tabel 3.4 halaman 49, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel stres kerja terhadap *turnover intention* berada dalam kategori “kuat” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,60 – 0,799. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* bersifat searah. Artinya semakin tinggi stress kerja maka akan semakin rendah nilai *turnover intention* karyawan.

**b. Uji Korelasi Berganda**

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel kepuasan kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Hasil dari uji korelasi berganda dengan bantuan progam aplikasi SPSS 25 sebagai berikut :

**Tabel 4. 7**  
**Uji Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.633	1.374

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa uji korelasi berganda variabel kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi (**R**) sebesar **0,806**. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada tabel 3.4 halaman 49, bahwa hubungan variabel kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) berada dalam kategori “sangat kuat” karena nilai koefisien korelasi terletak pada interval 0.80-1,000. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) bersifat searah. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, beban kerja, maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan.

## 2. Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Terdapat dua uji regresi, antara lain sebagai berikut :

### a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja) terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*) secara parsial. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan

menggunakan program aplikasi SPSS 25 diperoleh dengan hasil sebagai berikut :

**1) Analisis Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Dengan Hasil Sebagai Berikut :**

**Tabel 4. 8 Uji Regresi Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.077	2.915		3.799	.000
	KEPUASAN KERJA	.465	.130	.413	3.574	.001

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa persamaan regresi variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini sebagai berikut (Nafarin Dalam Winarso, 2014) :

$$Y = 11,077 + 0,465 (X1)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat terlihat bahwa nilai constant *turnover intention* (Y) sebesar 0,000 dan bertanda positif, dan nilai Kepuasan Kerja (X1) 0,465 juga bernilai positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Kepuasan Kerja merupakan perasaan yang dirasakan karyawan terhadap kondisi ia bekerja baik berupa perasaan positif atau negatif .

Artinya jika kepuasan kerja sama dengan 0 atau tetap, maka *turnover intention* sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 11,077

atau jika kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,465.

**2) Analisis Pengaruh Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) Dengan Hasil Sebagai Berikut :**

**Tabel 4. 9**  
**Uji Regresi Sederhana Beban Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta	
1	(Constant)	<b>5.315</b>	1.856		2.863
	BEBAN KERJA	<b>.760</b>	.087	.743	8.739

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

*Sumber ; Data Diolah Peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa persamaan regresi variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut (Nafarin Dalam Winarso, 2014) :

$$Y = 5.315 + 0,760 (X2)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat terlihat bahwa nilai constant *turnover intention* (Y) sebesar 0,006 dan bertanda positif, dan nilai beban kerja (X2) 0,760 juga bernilai positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention*. Artinya jika beban kerja sama dengan 0 atau tetap, maka *turnover intention* sama dengan nilai konstan yaitu 5,315 atau jika beban kerja

mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,760.

**3) Analisis Pengaruh Variabel Stres Kerja (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan hasil sebagai berikut :**

**Tabel 4. 10**  
**Uji Regresi Sederhana Stres Kerja (X3) Terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>7.906</b>	2.013		3.928	.000
	STRES KERJA	<b>.653</b>	.097	.652	6.771	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa persamaan regresi variabel stress kerja terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini sebagai berikut (Nafarin Dalam Winarso, 2014) :

$$Y = 7,906 + 0,653 (X3)$$

Dari persamaan **regresi** yang diperoleh, dapat dilihat bahwa nilai *constant turnover intention* karyawan (Y) sebesar 0,001 dan bertanda positif, dan nilai stres kerja (X3) 0,653 juga bernilai positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya jika stres kerja sama dengan 0 atau tetap, maka *turnover intention* karyawan sama dengan nilai konstan yaitu 7,906 atau stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat sebesar 0,653.

## b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y).

Adapun hasil uji regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 sebagai berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	<b>-.585</b>	2.316		-.253	.802
	KEPUASAN KERJA	<b>.220</b>	.090	.196	2.436	.018
	BEBAN KERJA	<b>.534</b>	.099	.522	5.390	.000
	STRES KERJA	<b>.279</b>	.098	.279	2.861	.006

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, maka dapat disimpulkan nilai

persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = - 0,585 + 0,220 X_1 + 0,534 X_2 + 0,279 X_3$$

Dari nilai persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa :

- 1). Konstanta sebesar -0,585 bernilai negatif artinya bila kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai *turnover intention* juga akan semakin berkurang,

- 2). Koefisien regresi kepuasan kerja (X1) sebesar 0,220 bernilai positif artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (Y) adalah positif dan cukup kuat. Jika nilai kepuasan kerja meningkat, maka *turnover intention* juga akan mengalami penurunan.
- 3). Koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 0,534 bernilai positif artinya pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* (Y) adalah positif dan cukup kuat. Jika nilai beban kerja meningkat maka, *turnover intention* juga meningkat.
- 4). Koefisien regresi stress kerja (X3) sebesar 0,279 bernilai positif artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (Y) adalah positif dan cukup kuat. Jika nilai stres kerja meningkat maka, *turnover intention* juga meningkat.

**c. Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) yang dapat diindikasikan oleh *adjusted R Squared*. Berikut ini hasil dari uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dengan menggunakan program SPSS 25 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	<b>.633</b>	1.374



a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA

*Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023*

Pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi atau nilai *Adjusted R Square* adalah 0,633 atau 63,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini (kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja) mampu menjelaskan variabel terikat (*turnover intention*) sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 63,3\%) = 36,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji t**

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menguji uji t (parsial). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas atau variabel X terhadap variabel terikat atau variabel Y dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Kriteria dalam uji t yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. T hitung adalah hasil yang diperoleh dari pengolahan data, sedangkan t tabel diperoleh dari t tabel dalam lampiran dengan ketentuan  $df = n - k - 1$  atau  $64 - 3 - 1 = 60$ . Sehingga dapat diketahui nilai t tabel adalah memiliki nilai 2.000. Berikut ini hasil dari uji t menggunakan SPSS 25 yang sudah diolah oleh peneliti dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.585	2.316		<b>-.253</b>	.802
	KEPUASAN KERJA	.220	.090	.196	<b>2.436</b>	.018
	BEBAN KERJA	.534	.099	.522	<b>5.390</b>	.000
	STRES KERJA	.279	.098	.279	<b>2.861</b>	.006

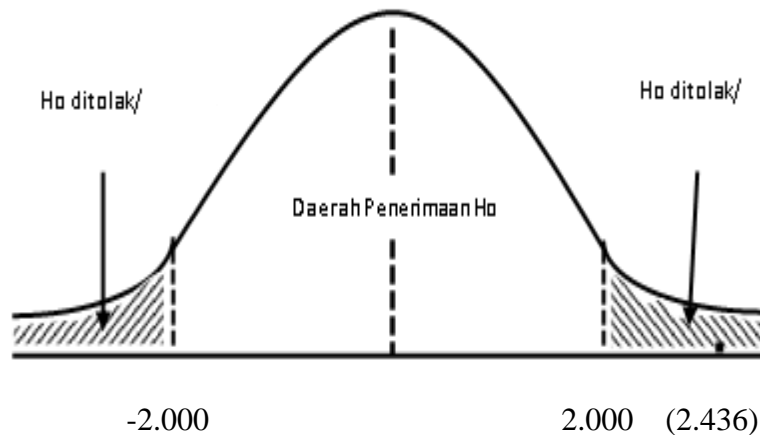
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

1) Pengujian hipotesis Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

a) Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y).

b) Ha : Terdapat pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil uji variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) mempunyai nilai t hitung sebesar 2.436 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel sebesar 2.000 ( $2.436 > 2.000$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (Ha) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak.

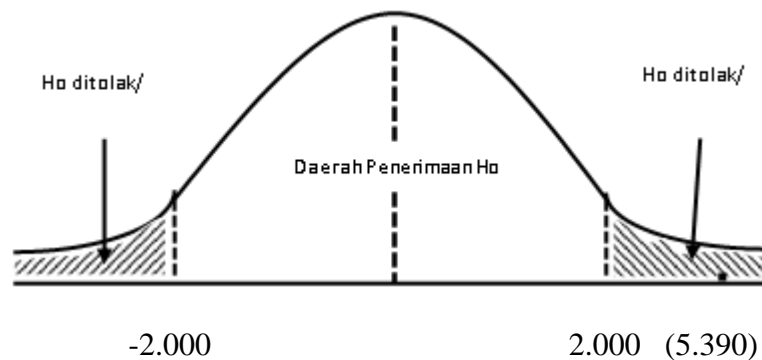


**Gambar 4. 1**  
**Uji T ( Parsial) Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)**

*Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023*

- 2) Pengujian hipotesis Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)
- a) Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y).
  - b) Ha : Terdapat pengaruh secara parsial antara beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil uji variabel beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) mempunyai nilai 5.390 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel sebesar 2.000 ( $5.390 > 2.000$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (Ha) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak.

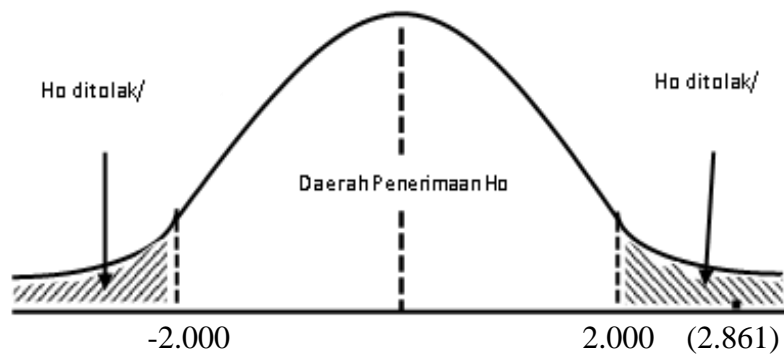


**Gambar 4. 2**  
**Uji T ( Parsial) Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)**

*Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023*

- 3) Pengujian hipotesis Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)
  - a)  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Stres Kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y).
  - b)  $H_a$  : Terdapat pengaruh secara parsial antara Stres Kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil uji variabel Stres Kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) mempunyai nilai t hitung sebesar 2.861 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel sebesar 2.861, ( $2.861 > 2.000$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.



**Gambar 4. 3**  
**Uji T ( Parsial) Variabel Stres Kerja(X3) Terhadap Turnover Intention (Y)**

*Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023*

**b. Uji f (Simultan)**

uji F digunakan untuk menguji apakah variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y). Uji f dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan menggunakan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  ( $df = 64 - 3 - 1 = 60$ ), sehingga diketahui F tabel memiliki nilai 2,76 dalam lampiran. Adapun hasil dari uji F dengan menggunakan aplikasi progam SPSS 25 sebagai berikut :

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.599	3	70.200	<b>37.188</b>	.000 <sup>b</sup>
	Residual	113.261	60	1.888		
	Total	323.859	63			

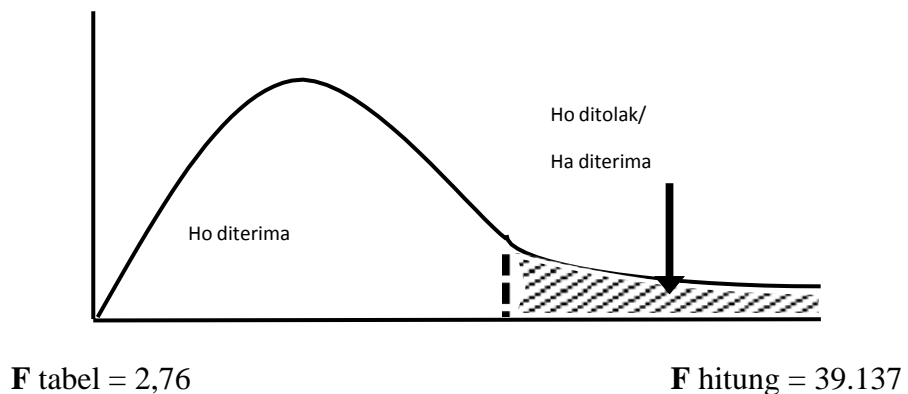
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA

*Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023*

- 1) Pengujian hipotesis kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang.
- 2) Perumusan Hipotesis
  - a)  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y).
  - b)  $H_a$  : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan pada tabel 4.14, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 37.188 dan F tabel memiliki nilai 2,76 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,00$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y). Hal ini menunjukkan dengan diketahuinya nilai F hitung sebesar 37.188 yang lebih besar dari F tabel yang memiliki nilai 2.76 dan mempunyai nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 0 ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 4. 4**  
**Uji F (Simultan) Variabel X1,X2, Dan X3 Terhadap Variabel Y**  
*Sumber : Data Diolah Oleh peneliti 2023*

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS 25 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja, menurut Robbins (2015). Menurut Lantara dan Nusran, (2019) kepuasan kerja sebagai sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan berdasarkan evaluasi situasi kerja. Dari hasil statistik uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,436 lebih besar dari t tabel (2,000) dan memiliki nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y), karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan akan merasakan *insecure* dalam dirinya dan merasakan kegelisahan dalam pekerjaannya sehingga karyawan memiliki niat untuk

berpindah dan meninggalkan pekerjaannya. Merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulana Ahmad, (2021) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Yang berjudul pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial Di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Covid-19.

Beban Kerja adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengarahan sumber daya dan penetapan jangka waktu menurut Koesmowidjojo, (2017). Dari hasil statistik uji untuk variabel beban kerja diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 5,390 lebih besar dari  $t$  tabel (2,000) dan memiliki nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial antara variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan ( $Y$ ). Merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriantini, (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. Dapat simpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.



Stres Kerja (X3) Menurut Notoatmodjo (2019) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan perasaan dan cara pandang individu yang menjadi cemas dan merasa gelisah terus menerus. Hasil ini menunjukkan bahwa pada akhirnya stres yang terlalu berlebihan menyebabkan turunnya prestasi kerja, karena terganggunya pelaksanaan pekerjaan akibat stres kerja itu sendiri, kemampuan untuk mengendalikan stres menjadi hilang, sulit menentukan suatu keputusan, ketidakteraturan perilaku pada tingkat ekstrem karyawan tidak memiliki prestasi kerja karena jatuh sakit atau meninggalkan organisasi secara sukarela (*turnover*). Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supriyanti, (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil pengolahan data antara variabel stres kerja (X3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y). menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,861 yang artinya memiliki nilai lebih besar dari t tabel (2,000) dan memiliki nilai signifikan  $0,006 < 0,05$  yang artinya jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial antara variabel stres kerja (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Dan Stres Kerja (X3) Terhadap *Turnover Intention*. Secara simultan atau secara bersama-sama, menunjukkan bahwa diperoleh hasil dari pengolahan data dari nilai F hitung sebesar 37.188. Hal ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y) karena berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $37.188 > 2,76$ ). Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya dengan adanya pemahaman tentang kepuasan kerja dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu tersebut akan menghasilkan *turnover intention* karyawan yang sangat tinggi. Stres kerja juga sangat mempengaruhi *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi. Melalui kepuasan kerja dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu maka juga menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan pada CV. Adhiwangsa Gumintang.

Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam peningkatan *turnover intention* karyawan. Hasil dari uji koefisien determinasi (*Adj R Square*) menghasilkan *Adj R Square* sebesar 63.3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian ini dapat menjelaskan variabel terikat 63,3% dan sisanya ( $100\% - 63,3\%$ ) = 36,7% dijelaskan variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Seluruh Karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang Ungaran, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja (X1) mempunyai hubungan terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai koefisien korelasi 0,413 yang berada dalam kategori “sedang” Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,465 dan mempunyai nilai t hitung sebesar  $2,436 > t$  tabel (2,000) dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$  dan bernilai positif. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Semakin baik Kepuasan Kerja, maka akan semakin rendah tingkat turnover intention karyawan.
2. Beban Kerja (X2) mempunyai hubungan terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,743 yang berada dalam kategori “kuat”. Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,760 dan mempunyai nilai t hitung sebesar  $5,390 > t$  tabel (2,000) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan bernilai positif. Artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Semakin tinggi beban kerja, maka akan semakin meningkat pula *turnover intention* karyawan.

3. Stres Kerja (X3) mempunyai hubungan terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,652 yang berada dalam kategori “kuat”. Stres kerja (X3) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,653 dan mempunyai nilai  $t$  hitung sebesar  $2,861 > t$  tabel (2,000) dengan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$  dan bernilai positif. Artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Semakin tinggi stres kerja, maka akan semakin meningkat pula *turnover intention* karyawan.
4. Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja mempunyai hubungan terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan nilai  $R$  sebesar 0,806. berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada tabel 3.4 halaman 51. Hubungan Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* berada dalam kategori “sangat kuat” karena terletak pada interval 0,80 – 1,000. Hasil uji koefisien determinasi (*Adj R Square*) memiliki nilai 63,3%, artinya bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 63,3%, sisanya 36,7% dijelaskan penelitian lain diluar penelitian ini. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar  $(37,188) > F$  tabel (2,76) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2),

Dan Stres Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y).

## **B. Saran**

1. Perusahaan harus memperhatikan karakter dan kemampuan (*skill*) karyawannya agar tidak salah dalam memberikan tugas pekerjaan. Karena jika salah dalam memberikan tugas kepada karyawan yang memiliki *skill* yang kurang, maka akan membuat karyawan merasa kurang puas akan hasil pekerjaannya dan membuat karyawan merasa terbebani pekerjaan yang diberikan dan membuat karyawan berfikir untuk keluar dari perusahaan. Pemberian tugas pekerjaan diharapkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
2. Perusahaan harus memberikan dukungan dan motivasi baik untuk memberikan dorongan agar karyawan-karyawan merasa bersemangat dan tidak akan berfikir untuk keluar dari perusahaan.
3. CV. Adhiwangsa Gumintang harus bisa membangun semangat karyawannya dengan cara melakukan kegiatan anjongsana untuk mempererat persaudaraan serta menjalin hubungan antar pekerja lainnya.
4. Selalu membangun komunikasi yang baik ke atasan dan ke sesama rekan kerja agar tidak terjadi kesalahpahaman. Membangun komunikasi bisa dengan cara saling mengeluarkan keluhan yang dirasakan dalam pekerjaan melalui pelaksanaan *meeting*. Dan jika terjadi masalah dalam pekerjaan dapat segera diselesaikan agar tidak terjadi stres kerja yang berlebihan.

5. Perusahaan harus bisa menghapus budaya *overtime* atau bekerja melebihi batas waktu, karena karyawan sudah berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik.
6. Perusahaan harus bisa memberikan fasilitas yang baik dan nyaman untuk karyawan agar karyawan merasa puas bekerja diperusahaan yang ditempatinya.
7. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan penelitian variabel-variabel lain mengenai sumber daya manusia, contohnya variabel tentang pelatihan dan juga dapat menggunakan metode penelitian yang lain yang dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35247>
- Dahlia, E., & Putra, M. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan Jumping Stone Coffee and Grill. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 742. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i04.p06>
- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Fitriantini, R., & Nurmayanti, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram*(Vol. 8, Issue 1).
- Ida, B. D. P. Y., & I Komang, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5(No.5), 2727–2755. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/20246/13586>
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.

- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644–1673.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi *Turnover Intention*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Pratiwi, P., & Azizah, S. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*. (Studi pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 39–51. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.406>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Putri, S. T., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Hotel Delonix Karawang). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), 39. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.16>
- Putu, N., & Dewi, C. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT . Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. *Jurnal Manajemen, K*, 3(1), 55–60.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 20(1), 1–6.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. S. 2006. *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*. Edisi 3 Penerbit Arcan: Jakarta.
- Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan progam SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.



Nafarin, (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

## Lampiran 1

Kepada

Yth. Karyawan / Karyawati  
CV. Adhiwangsa Gumintang  
Di tempat

Dengan Hormat.

Terimakasih atas kesediannya meluangkan waktu untuk membantu saya dengan memberikan informasi terkait penelitian yang saya lakukan. Informasi dari kuesioner ini akan saya gunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dari Strata Satu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (Undaris). Penelitian dirahapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktek di dalam perusahaan.

Identitas responden dijamin kerahasiannya dan hasil survey ini hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah. Tidak ada jawaban yang salah dan benar dalam kuesioner ini, oleh karena itu kami mohon jawaban yang diberikan adalah benar-benar dirasakan oleh responden.

Peneliti



Dita Fitriani

NIM. 19510049

## KUESIONER

Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV. Adhiwangsa Gumintang Ungaran.

### 1. RESPONDEN

Petunjuk Isian Identitas Anda dengan benar :

- a. Nama Responden :
- b. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
- c. Pendidikan Terakhir : a. SD  
b. SMP  
c. SMA/SMK
- d. Umur : .....tahun
- e. Lama Bekerja : a. < 1 Tahun  
b. > 1 Tahun
- f. Petunjuk Umum Kuesioner

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang didalamnya tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga memungkinkan anda untuk bebas memilih alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pengalaman anda,

Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- SS = Sangat Setuju (5) TS = Tidak Setuju (2)
- S = Setuju (4) STS = Sangat Tidak Setuju (1)
- KS = Kurang setuju (3)

Pilihlah jawaban yang sesuai menurut anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang dianggap benar.

## 1. Variabel *Turnover Intention*

<i>TURNOVER INTENTION</i>						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perlakuan yang tidak adil membuat karyawan memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan.					
2	Ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan mencari pekerjaan lain.					
3	Tuntutan kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingginya tingkat <i>turnover intention</i> karyawan.					
4	Perlakuan atasan terhadap rekan kerja yang tidak adil membuat karyawan berfikir untuk keluar dari perusahaan.					
5	Interaksi yang tidak harmonis akan mengakibatkan karyawan untuk berfikir meninggalkan perusahaan.					

## 2. Variabel Kepuasan Kerja

KEPUASAN KERJA						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang terlalu kurang banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.					
2	Karyawan cenderung lebih menyukai yang memberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan.					
3	Pemberian gaji dan upah yang layak kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan kerja.					
4	Kondisi dan lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa puas.					
5	Rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarah pada kepuasan kerja yang meningkat.					

### 3. Variabel Beban Kerja

BEBAN KERJA						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan seharusnya memiliki dan memberikan SOP ( <i>Standard Operating Procedur</i> ) kepada semua unsure di dalam perusahaan.					
2	Waktu kerja yang sesuei dengan SOP meminimalisir beban kerja karyawan.					
3	Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.					
4	Perusahaan seharusnya melakukan penyempurnaan tugas kepada setiap karyawan.					
5	Pimpinan yang sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja yang baik.					

### 4. Variabel Stres Kerja

STRES KERJA						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tanggung jawab yang ekstrem dapat menyebabkan masalah stres kerja dalam karyawan.					
2	Pekerjaan yang tidak jelas dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman.					
3	Dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang kurang baik dapat mengakibatkan stres kerja.					
4	Perkembangan karir ke posisi yang lebih tinggi, sesuai pertimbangan kemampuan professional pekerja dan kebutuhan karyawan.					
5	Perbedaan struktur antar tiap organisasi, struktur yang kaku, manajemen yang kurang mengerti kondisi, tidak adanya pelatihan adalah awal stres kerja.					

## Lampiran 2

### TABULASI DATA 10 RESPONDEN

#### 1. VARIABEL KEPUASAN KERJA (X1)

No.	Kepuasan Kerja					Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1.	4	4	4	3	2	17
2.	4	3	4	4	4	19
3.	5	5	5	5	5	25
4.	4	4	4	4	4	20
5.	4	5	4	4	5	22
6.	4	3	4	4	4	19
7.	4	5	5	5	5	24
8.	3	4	4	4	3	18
9.	5	5	5	5	5	25
10.	5	5	5	5	4	24

#### 2. VARIABEL BEBAN KERJA (X2)

No.	Beban Kerja					Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1.	4	4	4	2	4	18
2.	4	4	3	4	4	19
3.	5	5	5	5	5	25
4.	4	4	4	4	4	20
5.	5	4	5	5	4	23
6.	4	4	4	3	4	19
7.	4	4	4	3	4	19
8.	4	4	4	4	4	20
9.	4	2	4	3	4	17
10.	5	5	5	4	5	24

### 3. VARIABEL STRES KERJA (X3)

No.	Stres Kerja					Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1.	4	4	4	4	4	20
2.	3	5	4	4	5	21
3.	5	5	5	5	5	25
4.	5	4	4	4	4	21
5.	4	4	4	4	5	21
6.	2	2	2	2	2	10
7.	4	4	5	5	5	23
8.	4	4	4	4	4	20
9.	4	4	4	4	4	20
10.	4	4	4	4	4	20

### 4. VARIABEL *TURNOVER INTENTION* (Y)

No.	<i>Turnover Intention</i>					Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1.	4	4	4	4	4	20
2.	5	5	5	5	5	25
3.	4	4	4	4	3	19
4.	3	3	3	3	1	13
5.	5	4	4	5	5	23
6.	4	5	5	4	3	21
7.	5	4	4	4	4	21
8.	5	5	5	5	5	25
9.	4	4	3	4	3	18
10.	3	4	4	4	4	19

### Lampiran 3

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS 10 RESPONDEN

### 1. VARIABEL KEPUASAN KERJA (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.512	.748 <sup>*</sup>	.625	.495	.770 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.130	.013	.053	.146	.009
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.512	1	.732 <sup>*</sup>	.620	.502	.799 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.130		.016	.056	.139	.006
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.748 <sup>*</sup>	.732 <sup>*</sup>	1	.893 <sup>**</sup>	.563	.901 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.013	.016		.001	.090	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.625	.620	.893 <sup>**</sup>	1	.778 <sup>**</sup>	.921 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.053	.056	.001		.008	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.495	.502	.563	.778 <sup>**</sup>	1	.830 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.146	.139	.090	.008		.003
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.770 <sup>**</sup>	.799 <sup>**</sup>	.901 <sup>**</sup>	.921 <sup>**</sup>	.830 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.006	.000	.000	.003	
	N	10	10	10	10	10	10



## 2. VARIABEL BEBAN KERJA (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.563	.873**	.703*	.764*	.929**
	Sig. (2-tailed)		.090	.001	.023	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.563	1	.430	.430	.645*	.763*
	Sig. (2-tailed)	.090		.214	.214	.044	.010
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.873**	.430	1	.481	.667*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.001	.214		.159	.035	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.703*	.430	.481	1	.444	.797**
	Sig. (2-tailed)	.023	.214	.159		.198	.006
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.764*	.645*	.667*	.444	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.010	.044	.035	.198		.005
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.929**	.763*	.801**	.797**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.005	.006	.005	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

### 3. VARIABEL STRES KERJA (X3)

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.622	.777**	.777**	.580	.817**
	Sig. (2-tailed)		.055	.008	.008	.079	.004
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.622	1	.833**	.833**	.889**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.055		.003	.003	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.777**	.833**	1	1.000**	.889**	.977**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003		.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.777**	.833**	1.000**	1	.889**	.977**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.000		.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.580	.889**	.889**	.889**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	.079	.001	.001	.001		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.817**	.907**	.977**	.977**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

#### 4. VARIABEL *TURNOVER INTENTION* (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.579	.535	.802**	.743*	.838**
	Sig. (2-tailed)		.079	.111	.005	.014	.002
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.579	1	.905**	.722*	.646*	.848**
	Sig. (2-tailed)	.079		.000	.018	.044	.002
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.535	.905**	1	.667*	.638*	.828**
	Sig. (2-tailed)	.111	.000		.035	.047	.003
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.802**	.722*	.667*	1	.926**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.005	.018	.035		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.743*	.646*	.638*	.926**	1	.926**
	Sig. (2-tailed)	.014	.044	.047	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.838**	.848**	.828**	.946**	.926**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.003	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

## Lampiran 4

### HASIL UJI RELIABILITAS 10 RESPONDEN

#### 1. VARIABEL KEPUASAN KERJA (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	5

#### 2. VARIABEL BEBAN KERJA (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	5

#### 3. VARIABEL STRES KERJA (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	5

#### 4. VARIABEL *TURNOVER INTENTION* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	5

Lampiran 5

TABULASI DATA 64 RESPONDEN

1. VARIABEL *TURNOVER INTENTION* (Y)

No.	<i>Turnover Intention</i>					Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1.	5	4	5	5	5	24
2.	4	4	4	4	4	20
3.	4	4	4	4	3	19
4.	5	5	5	5	5	25
5.	4	4	4	4	4	20
6.	4	4	4	4	3	19
7.	4	4	4	4	4	20
8.	4	4	4	4	4	20
9.	4	4	4	4	4	20
10.	5	5	4	5	4	23
11.	4	4	2	4	4	18
12.	4	4	4	4	4	20
13.	4	5	5	5	4	23
14.	3	4	5	5	4	21
15.	5	5	5	5	5	25
16.	4	4	4	4	4	20
17.	4	2	3	4	5	18
18.	5	5	5	5	4	24
19.	5	5	5	4	5	24
20.	5	5	5	5	5	25
21.	4	4	4	4	4	20
22.	4	4	4	4	4	20
23.	4	4	4	4	4	20
24.	4	4	4	4	4	20
25.	4	5	4	5	4	22
26.	5	5	5	5	5	25
27.	4	4	4	5	4	21
28.	4	4	4	5	4	21
29.	4	4	5	5	4	22
30.	4	5	5	5	4	23
31.	4	4	5	4	4	21
32.	4	4	4	4	4	20
33.	4	4	4	4	4	20
34.	4	4	4	4	4	20
35.	4	5	4	5	4	22
36.	4	4	4	4	4	20
37.	5	5	5	5	5	25
38.	5	5	5	5	5	25
39.	4	4	4	4	4	20

40.	4	4	4	4	4	20
41.	4	4	5	4	4	21
42.	2	3	4	4	3	16
43.	4	4	4	4	4	20
44.	4	4	4	4	4	20
45.	5	5	5	5	5	25
46.	4	4	4	4	4	20
47.	5	5	5	5	5	25
48.	4	4	3	4	4	19
49.	4	4	4	4	4	20
50.	4	4	4	4	4	20
51.	4	5	5	5	5	24
52.	5	3	3	5	4	20
53.	5	5	5	5	5	25
54.	4	5	5	5	4	23
55.	5	5	5	5	5	25
56.	5	5	5	5	4	24
57.	5	5	4	5	5	24
58.	4	4	3	4	4	19
59.	5	5	5	5	5	25
60.	4	4	5	5	4	22
61.	4	4	4	5	4	21
62.	4	4	4	4	4	20
63.	4	4	4	5	4	21
64.	4	4	3	4	4	19

## 2. VARIABEL KEPUASAN KERJA (X1)

No.	Kepuasan Kerja					Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1.	5	3	4	5	5	22
2.	5	5	5	4	4	23
3.	5	4	2	5	2	18
4.	4	5	4	4	4	21
5.	5	5	4	4	5	23
6.	5	5	5	5	5	25
7.	5	5	5	5	5	25
8.	5	5	5	4	4	23
9.	4	4	5	4	5	22
10.	5	4	4	4	4	21
11.	3	5	4	3	3	18
12.	4	4	4	4	4	20
13.	5	5	4	4	3	21
14.	4	5	4	4	4	21
15.	5	5	5	5	5	25
16.	1	5	3	4	4	17

17.	5	4	4	4	5	22
18.	4	5	4	4	4	21
19.	5	5	4	4	4	22
20.	4	5	4	5	5	23
21.	5	5	5	5	5	25
22.	3	4	5	4	4	20
23.	5	5	5	4	4	23
24.	5	5	5	5	5	25
25.	5	4	4	4	4	21
26.	5	4	4	4	4	21
27.	5	4	4	5	5	23
28.	5	5	5	5	5	24
29.	5	5	5	5	4	24
30.	5	5	5	5	4	24
31.	4	4	5	4	4	21
32.	5	4	4	4	4	21
33.	5	4	4	4	4	21
34.	5	4	4	4	4	21
35.	5	5	4	5	4	23
36.	4	4	4	4	4	20
37.	5	5	5	5	5	25
38.	5	5	5	5	5	25
39.	4	5	4	5	4	22
40.	4	5	4	5	4	22
41.	4	4	5	5	4	22
42.	2	5	4	4	3	18
43.	4	5	5	5	4	23
44.	4	4	4	4	4	20
45.	5	5	5	5	5	25
46.	4	4	4	4	4	20
47.	5	5	5	5	5	25
48.	4	5	5	5	5	24
49.	4	4	4	4	4	20
50.	4	4	4	4	4	20
51.	4	5	5	5	5	24
52.	5	5	5	5	4	24
53.	5	5	5	5	5	25
54.	4	5	5	5	4	23
55.	5	5	5	5	5	25
56.	5	5	5	5	4	24
57.	5	5	4	5	5	24
58.	5	5	3	5	4	22
59.	5	5	5	5	1	21
60.	4	4	5	5	4	22
61.	4	5	5	5	4	23
62.	5	5	5	4	4	23

63.	5	5	4	5	4	23
64.	4	5	5	5	4	23

### 3. VARIABEL BEBAN KERJA (X2)

No.	Beban Kerja					Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1.	4	4	4	4	4	20
2.	4	5	5	4	4	22
3.	4	3	5	4	4	20
4.	5	5	5	5	5	25
5.	4	4	4	4	4	20
6.	4	4	4	3	4	19
7.	4	4	4	4	4	20
8.	4	4	4	3	4	19
9.	4	4	4	4	4	20
10.	5	4	5	4	5	23
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	4	4	2	4	18
13.	4	5	3	5	4	21
14.	3	5	3	3	3	17
15.	5	5	5	5	5	25
16.	4	4	4	4	4	20
17.	4	5	4	3	2	18
18.	5	5	5	4	5	24
19.	5	5	5	5	5	25
20.	5	5	5	5	5	25
21.	4	4	4	4	4	20
22.	4	4	4	4	4	20
23.	4	5	4	4	4	21
24.	4	4	4	4	4	20
25.	4	5	4	5	4	22
26.	5	5	5	5	5	25
27.	4	5	5	5	5	24
28.	4	4	4	4	4	20
29.	4	5	4	4	4	21
30.	4	5	5	5	4	23
31.	4	5	5	4	5	23
32.	4	5	4	4	5	22
33.	4	4	4	4	4	20
34.	4	4	4	4	4	20
35.	4	4	4	4	3	19
36.	4	4	4	3	4	19
37.	5	5	5	5	5	25
38.	5	5	4	4	5	23
39.	4	4	4	4	4	20
40.	4	4	4	4	4	20



41.	5	4	4	4	4	21
42.	3	4	5	5	5	22
43.	4	4	4	4	4	20
44.	4	4	4	4	4	20
45.	5	5	5	4	4	23
46.	4	4	4	4	4	20
47.	5	5	5	5	5	25
48.	4	4	4	4	4	20
49.	3	5	4	3	4	19
50.	3	4	4	4	4	19
51.	4	5	5	3	5	22
52.	4	4	3	3	4	18
53.	5	5	5	5	5	25
54.	4	5	5	4	4	22
55.	5	5	5	5	5	25
56.	5	5	4	3	5	22
57.	4	5	5	5	5	24
58.	4	5	4	3	4	20
59.	4	4	4	5	5	22
60.	5	5	5	4	4	23
61.	4	4	3	3	4	18
62.	4	4	4	4	4	20
63.	4	5	5	4	5	23
64.	3	3	4	4	4	18

### 3. VARIABEL STRES KERJA (X3)

No.	Stres Kerja					Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1.	4	5	5	5	5	24
2.	4	4	4	4	4	20
3.	5	5	5	5	5	25
4.	4	5	5	5	5	24
5.	4	4	4	4	4	20
6.	4	4	4	3	3	18
7.	4	4	4	4	4	20
8.	4	4	5	4	4	21
9.	4	4	4	4	4	20
10.	4	4	4	5	5	22
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	4	4	4	4	20
13.	4	3	3	3	3	16
14.	4	3	3	3	3	16
15.	4	4	5	5	5	23
16.	4	4	4	4	4	20
17.	4	4	3	2	3	16

18.	4	4	4	5	4	21
19.	4	5	5	5	4	23
20.	4	5	5	5	3	22
21.	4	4	4	1	4	17
22.	4	4	4	4	4	20
23.	4	4	4	4	4	20
24.	4	4	4	4	4	20
25.	4	4	4	4	4	20
26.	4	5	5	5	5	24
27.	4	4	5	5	4	22
28.	4	4	4	4	4	20
29.	4	4	5	4	4	21
30.	4	5	5	5	4	23
31.	4	4	4	5	4	21
32.	4	4	4	4	4	20
33.	4	4	4	4	4	20
34.	4	4	4	4	4	20
35.	4	4	4	4	4	20
36.	4	4	4	4	3	19
37.	4	5	5	5	5	24
38.	4	4	4	5	4	21
39.	4	4	4	4	4	20
40.	4	4	4	4	4	20
41.	4	5	4	4	4	21
42.	4	2	2	3	2	13
43.	4	4	4	4	4	20
44.	4	4	4	4	4	20
45.	4	5	5	5	5	24
46.	4	4	4	4	4	20
47.	4	5	5	5	5	24
48.	4	4	4	4	4	20
49.	4	4	4	5	4	21
50.	4	4	3	4	3	18
51.	4	4	5	5	5	23
52.	4	4	5	4	4	21
53.	4	5	5	5	5	24
54.	4	4	5	5	3	21
55.	4	5	5	5	5	24
56.	4	4	5	5	3	21
57.	4	5	5	5	5	24
58.	4	5	4	5	4	22
59.	4	4	4	4	4	20
60.	4	4	5	5	5	23
61.	4	3	4	4	4	19
62.	4	4	4	4	4	20
63.	4	4	4	5	4	21
64.	4	4	4	4	4	20

Lampiran 6

IDENTITAS RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Umur
1	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	24 Tahun
2	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	23 Tahun
3	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	22 Tahun
4	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	23 Tahun
5	Perempuan	SMA/SMK	> 1- 3 Tahun	24 Tahun
6	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	23 Tahun
7	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	24 Tahun
8	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	24 Tahun
9	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	23 Tahun
10	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	24 Tahun
11	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	28 Tahun
12	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	24 Tahun
13	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	19 Tahun
14	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	19 Tahun
15	Perempuan	SMA/SMK	>1- 3 Tahun	21 Tahun
16	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	20 Tahun
17	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	21 Tahun
18	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	20 Tahun
19	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	21 Tahun
20	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	21 Tahun
21	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	19 Tahun
22	Laki-laki	SMA/SMK	>1- 3 Tahun	29 Tahun
23	Perempuan	SMA/SMK	>1- 3 Tahun	28 Tahun
24	Laki-laki	SMA/SMK	>1- 3 Tahun	27 Tahun
25	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	29 Tahun
26	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	24 Tahun
27	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	23 Tahun
28	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	24 Tahun
29	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	23 Tahun
30	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	24 Tahun
31	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	23 Tahun
32	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	22 Tahun
33	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	23 Tahun
34	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	21 Tahun
35	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	20 Tahun
36	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	18 Tahun
37	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	23 Tahun
38	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	22 Tahun
39	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	23 Tahun

40	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	27 Tahun
41	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	23 Tahun
42	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	20 Tahun
43	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	21 Tahun
44	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	23 Tahun
45	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	23 Tahun
46	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	20 Tahun
47	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	21 Tahun
48	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	23 Tahun
49	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	25 Tahun
50	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	25 Tahun
51	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	24 Tahun
52	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	25 Tahun
53	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	23 Tahun
54	Perempuan	SMA/SMK	> 1-3 Tahun	24 Tahun
55	Perempuan	SMA/SMK	< 1 Tahun	20 Tahun
56	Laki-laki	SMA/SMK	>1-3 Tahun	24 Tahun
57	Laki-laki	SMA/SMK	>1-3 Tahun	23 Tahun
58	Laki-laki	SMA/SMK	>1-3 Tahun	24 Tahun
59	Laki-laki	SMA/SMK	>1-3 Tahun	24 Tahun
60	Laki-laki	SMA/SMK	>1-3 Tahun	24 Tahun
61	Laki-laki	SMA/SMK	>1-3 Tahun	23 Tahun
62	Laki-laki	SMA/SMK	>1-3 Tahun	24 Tahun
63	Laki-laki	SMA/SMK	>1-3 Tahun	24 Tahun
64	Perempuan	SMA/SMK	>1-3 Tahun	25 Tahun

**IDENTITAS RESPONDEN  
JENIS KELAMIN RESPONDEN**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Perempuan	54	84,37%
2.	Laki-laki	10	15,63%
Jumlah		64	100%

**IDENTITAS RESPONDEN  
UMUR RESPONDEN**

No	Usia/Umur	Jumlah	Persentase (%)
	(Tahun)	(Responden)	
1	18-21	16	25,00%
2	22-25	43	67,19%
3	26-29	5	7,81%
Jumlah		64	100%

**IDENTITAS RESPONDEN  
PENDIDIKAN RESPONDEN**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMK	64	100%
Jumlah		64	100%

**IDENTITAS RESPONDEN  
LAMA BEKERJA RESPONDEN**

No	Lama Bekerja	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	17	26,57 %
2	. >1-3 Tahun	47	73,43%
Jumlah		64	100%

## Lampiran 7

### HASIL UJI KORELASI SEDERHANA DAN UJI KORELASI BERGANDA

#### - Hasil Uji Korelasi Sederhana 64 Responden

		Correlations			
		KEPUASAN KERJA	BEBAN KERJA	STRES KERJA	TURNOVER INTENTION
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	.264 <sup>*</sup>	.287 <sup>*</sup>	.413 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.035	.022	.001
	N	64	64	64	64
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	.264 <sup>*</sup>	1	.608 <sup>**</sup>	.743 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.035		.000	.000
	N	64	64	64	64
STRES KERJA	Pearson Correlation	.287 <sup>*</sup>	.608 <sup>**</sup>	1	.652 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.022	.000		.000
	N	64	64	64	64
TURNOVER INTENTION	Pearson Correlation	.413 <sup>**</sup>	.743 <sup>**</sup>	.652 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	
	N	64	64	64	64

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

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

#### - Hasil Uji Korelasi Berganda 64 Responden

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.633	1.374

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA

## Lampiran 8

### HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN REGRESI BERGANDA

#### HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

##### 1. Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.077	2.915		3.799	.000
	KEPUASAN KERJA	.465	.130	.413	3.574	.001

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

##### 2. Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.315	1.856		2.863	.006
	BEBAN KERJA	.760	.087	.743	8.739	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

##### 3. Variabel Stres Kerja (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.906	2.013		3.928	.000
	STRES KERJA	.653	.097	.652	6.771	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

## HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	<b>-.585</b>	2.316		-.253	.802
	KEPUASAN KERJA	<b>.220</b>	.090	.196	2.436	.018
	BEBAN KERJA	<b>.534</b>	.099	.522	5.390	.000
	STRES KERJA	<b>.279</b>	.098	.279	2.861	.006

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION



## Lampiran 9

### HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (*Adj R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	<b>.633</b>	1.374

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA

## Lampiran 10

### HASIL UJI HIPOTESIS

#### Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.585	2.316		<b>-2.53</b>	.802
	KEPUASAN KERJA	.220	.090	.196	<b>2.436</b>	.018
	BEBAN KERJA	.534	.099	.522	<b>5.390</b>	.000
	STRES KERJA	.279	.098	.279	<b>2.861</b>	.006

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

#### Hasil Uji F

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.599	3	70.200	<b>37.188</b>	.000 <sup>b</sup>
	Residual	113.261	60	1.888		
	Total	323.859	63			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA

## Lampiran 11

### Distribusi R tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

### Distribusi T tabel

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	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

## Distribusi F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut(N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tanga dibawah ini :

Nama : Dita Fitriani

NIM : 19510049

Jurusan : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Seluruh Karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang Ungaran).

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya saya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 15 Oktober 2023

Yang Menyatakan,



Dita Fitriani

NIM. 19510049



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Kamis tanggal, 30 bulan April tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 30 Agustus 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Muhammad Arif Rakhman, SE., ME  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Dita Fitriani  
NIM : 19510049  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Seluruh Karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang Ungaran)

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	05/10/2022	ACC Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	18/10/2022 s.d 13/03/2023	Bab 1, 2, dan 3
3	Instrumen penelitian	15/04/2023	Uji instrumen
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	01/09/2022	Ijin Penelitian
5	Pengumpulan Data	14/04/2023 s.d 15/05/2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	17/05/2023 s.d 19/05/2023	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	15/06/2023 s.d 12/08/2023	Bab 4 dan Bab 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

Pembimbing Pendamping,

M. Arif Rakhman, SE., ME

Mengetahui  
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Kamis tanggal, 30 bulan April tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 089/A.III/6/VI/2022 tanggal 29 bulan Juni tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor Kepala  
Pangkat / Golongan: Penata III/C  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Muhammad Arif Rakhman, SE., ME  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Dita Fitriani  
N I M : 19510049  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan ( Studi Kasus Pada Seluruh Karyawan CV. Adhiwangsa Gumintang Ungaran)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 83,22 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Eka Handriani, SE., MM

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

Anggota,

M. Arif Rakhman, SE., ME


















Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



## KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DITA FITRIANI  
 NIM : 19510049  
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen  
 Pembimbing : 1. Pitaloka Dharma Ayu, SE MBA  
                   2. M Arif Rakhman SE ME  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap  
*Turnover Intention* Karyawan di CV Adhiwangsa Gumintang

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	09-10-22	Acc Judul	
2	10-10-22	Revisi Bab I	
3	13-11-22	Acc Bab I (Lampir bab II dan III)	
4	2-02-23	Revisi Bab II dan III	
5	13-02-23	Revisi Bab II dan III	
6	21-02-23	Revisi Bab II dan III	
7	06-03-23	Revisi Bab I	
8	05-10-22	Acc judul	
9	04-10-22	Revisi Bab I	
10	7-10-22	Revisi Bab II	
11	10-11-22	Revisi BAB III	
12	28-02-23	revisi keahlihan	
13	01-03-23	revisi Bab I - II (tulisen pondasi)	
14	13-03-23	Acc proposal skripsi (persiapan lengkap)	
15	12-08-23	Revisi Bab 4 Chygo dan us 7 dan f 1	
16	15-07-23	revisi Bab 4 typo	
17	12-08-23	revisi bab 4 dan bab 5	
18	14-08-23	revisi bab 4 dan Bab 5	
19	14-09-23	Acc usulan skripsi	
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			