

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi atau perusahaan sangat memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menjalani aktivitasnya dan untuk mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya teknologi pada saat ini yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjamin bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber-sumber daya teknologi yang telah dimiliki oleh perusahaan. Pada dasarnya karyawan hendaknya mendapat perhatian khusus dan ditangani sebaik mungkin oleh perusahaan. Ada berbagai cara untuk meningkatkan kualitas kerja, seperti meningkatkan standar pegawai atau kualitas pelayanan (Aula *et al.*, 2022)

Peran karyawan merupakan suatu hal penting dan berpengaruh bagi setiap organisasi atau suatu perusahaan oleh karena itu keberadaannya harus dijaga serta dipertahankan. Didalam (Andini & Azzahra, 2023) menjelaskan jika sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak diperhatikan secara efektif, maka dari itu berbagai permasalahan bisa muncul dari diri karyawan yang dapat berdampak buruk terhadap produktivitas perusahaan. jika suatu perusahaan mengalami kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia maka karyawan memiliki rasa ingin keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) dan keputusan akhir karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya.

*Turnover intention* memiliki arti yaitu, keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, Sementara itu *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Secara umum, *turnover intention* mengacu pada keinginan atau niat individu untuk berhenti dari pekerjaan, bisa juga diartikan sebagai keinginan kuat untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Menurut pendapat Ronald dan Milkha, (2020) menjelaskan bahwa *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi karena berbagai alasan, termasuk keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik (Iskandar & Rahadi, 2021)

Stres merupakan suatu hal yang sering terjadi kepada siapa saja, dimana saja, kapan saja, dan bagi siapa pun, stres juga berlaku pada lingkungan kerja. Ketika perusahaan memberikan tekanan yang tinggi bisa mengakibatkan stres yang tinggi kepada karyawan dan mengakibatkan, karyawan tersebut tidak betah bekerja lama dalam keadaan tekanan yang tinggi, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi diharuskan untuk tetap fokus dan maksimal dalam bekerja. Menurut Kemenkes, (2022) karyawan sering menghadapi situasi seperti beban kerja yang terlalu berat atau ringan, ketidakpuasan dalam pekerjaan, dan ketidaknyamanan saat bekerja, inilah yang menyebabkan pemicu terjadinya stres kerja di kalangan karyawan (Tulus *et al.*, 2023)

Faktor lain yang mempengaruhi niat pindah (*turnover intention*) karyawan yaitu beban kerja, karena beban kerja yang tinggi mengakibatkan karyawan merasa tertekan terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga

membuat karyawan merasa cemas dan bingung apabila tidak dapat memenuhi tuntutan yang diberikan oleh organisasi. Menurut Hatmawan (2022) beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan diantaranya pembagian tugas yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar dan beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Beban kerja bisa membuat karyawan merasa stress, maka dari itu bisa mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja dan stress kerja terhadap karyawan (Anwar & Afna, 2022)

Saat ini, isu *turnover intention* karyawan telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan. termasuk di PT. Abadi Jaya Motor Kota Tengah. Berikut merupakan data jumlah karyawan di PT. Abadi Jaya Motor Kota Tengah dari tahun 2020 hingga tahun 2024:

**Tabel : 1.1**

**Jumlah data karyawan di PT. Abadi Jaya Motor Kota Tengah**

**Tahun 2020 s/d 2024**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan awal tahun</b>	<b>Jumlah karyawan yang keluar</b>	<b>Jumlah karyawan yang masuk</b>	<b>Jumlah karyawan akhir tahun</b>
2020	34	3	3	34
2021	34	1	3	36
2022	31	4	5	32
2023	34	8	4	30
2024	30	3	3	30

**Sumber : PT. Abadi jaya motor kota tengah**

Berdasarkan data yang terlihat pada Tabel 1.1 yang terjadi dari tahun 2020 hingga tahun 2024 PT. Abadi Jaya Motor Kota Tengah mengalami penurunan jumlah karyawan, penurunan yang terjadi bisa dipengaruhi oleh *turnover intention* karyawan. *turnover intention* seringkali dipicu oleh stres kerja dan beban kerja yang berlebihan. Tabel 1.1 pada tahun 2023 jumlah karyawan yang keluar mencapai angka tertinggi yaitu 8 orang, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi adanya masalah terkait dengan kepuasan kerja karyawan, yang bisa disebabkan oleh beban kerja dan stres kerja. Kemudian dari tabel 1.1 dilihat secara keseluruhan, terjadi penurunan jumlah karyawan dari 34 orang pada tahun 2020 hingga menjadi 30 orang pada tahun 2024. Kemudian dari data ini memberikan gambaran tentang dinamika perubahan jumlah karyawan di perusahaan selama periode tersebut, yang mencerminkan tingkat pergantian karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhi keberadaan karyawan di perusahaan.

Di PT Abadi Jaya Motor, terdapat dua variabel utama yang menjadi fokus penelitian, yaitu Beban Kerja, Stres Kerja. Variabel Beban Kerja diukur dengan beberapa indikator, meliputi jumlah tugas, tenggat waktu, intensitas kerja, dan lembur. Kondisi di perusahaan menunjukkan bahwa karyawan sering kali harus menangani lebih dari satu tanggung jawab secara bersamaan (multitasking) dengan target kerja harian yang ketat. Selain itu, jam kerja karyawan juga sering melebihi standar delapan jam per hari, dan lembur hampir terjadi setiap minggu, yang menyebabkan beban kerja menjadi semakin berat.

Variabel berikutnya adalah Stres Kerja, yang diukur melalui indikator tekanan dari atasan, konflik peran, ketidakjelasan tugas, dan kondisi kerja. Dalam praktiknya, karyawan menghadapi tuntutan yang tinggi dari atasan dengan komunikasi yang terbatas, sehingga menimbulkan tekanan yang signifikan. Selain itu, terdapat konflik peran yang disebabkan oleh tumpang tindihnya tanggung jawab antara karyawan, serta ketidakjelasan prosedur operasi standar (SOP) pada beberapa bagian pekerjaan. Lingkungan kerja yang bising dan panas, khususnya di area bengkel dan produksi, juga berkontribusi terhadap peningkatan tingkat stres kerja karyawan.

Adapun Lama Bekerja dibagi menjadi tiga kategori, yaitu kurang dari 1 tahun, 1 sampai 3 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Mayoritas karyawan di PT Abadi Jaya Motor termasuk dalam kelompok yang memiliki masa kerja antara 1 sampai 3 tahun. Tingkat turnover atau perpindahan karyawan pada kelompok dengan masa kerja kurang dari 1 tahun tergolong tinggi, menunjukkan bahwa karyawan baru sering keluar dari perusahaan. Sementara itu, karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun cenderung bertahan di perusahaan, walaupun jumlahnya relatif lebih sedikit dibandingkan kelompok lainnya. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan karyawan baru di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, sumber daya manusia (SDM) sangat penting ketika memulai organisasi atau bisnis apa pun. Salah satu permasalahan umum yang muncul adalah *turnover intention*, atau keinginan seseorang untuk meninggalkan tempat kerjanya. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya stres kerja. Stres di tempat kerja dapat

disebabkan oleh terlalu banyak bekerja. Stres di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, dan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi/perusahaan. Beban kerja yang berlebihan juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan berkeinginan untuk berpindah. maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah penelitian yang akan diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan?

Dengan demikian, penelitian ini akan menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, serta analisis interaksi antara keduanya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini akan menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Untuk penerapan ilmu yang telah didapatkan dan diperoleh, kemudian untuk pengembangan wawasan tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut dan perilaku karyawan, yang bisa menjadi referensi untuk studi selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Diharapkan tim manajemen PT Abadi Jaya Motor kota tengah akan menggunakan hasil penelitian ini sebagai panduan dan sumber daya bagi perusahaan dalam upayanya untuk menurunkan keinginan berpindah tempat pekerjaan atau *turnover intention* bagi karyawan.

3. Manfaat bagi akademis

Di harapkan hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan stres kerja, baban kerja dan

*turnover intention*, baik di sektor yang serupa maupun di sektor yang berbeda. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai materi pembelajaran atau referensi dalam perkuliahan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri.

### **1.5 Sistematika penulisan**

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan yang terakhir sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini disajikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan masalah atau topik yang diangkat dalam penelitian.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, sifat penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis.

#### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian dalam bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, hasil dan pembahasan.

#### **BAB V: PENUTUP**

Penelitian dalam bab ini mengenai kesimpulan dan saran

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi setiap perusahaan atau organisasi. Dan sumber daya manusia adalah pengelola seluruh sumber daya yang ada di bumi, karena pada dasarnya Allah SWT menciptakan seluruh yang ada di muka bumi adalah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah dalam QS. *Al-Jatsiyah/45: 13*. Artinya

*“ dan dia menundukkan apa yang ada dilangit dan apa yang ada dibumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar – benar terdapat tanda – tanda (kebesaran Allah) bagi orang orang yang berpikir “*

Dalam mengelola suatu perusahaan manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting didalamnya. Kemudian itu untuk berhasil atau tidak berhasilnya suatu perusahaan mau pun organisasi itu tergantung dari pengelola sumber dayanya. Karena sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling unik dan berharga karena memiliki kemampuan berpikir, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kemampuan, dan hasil karya. Potensi-potensi ini sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, walaupun teknologi dan perkembangan lainnya terus berkembang.

### **2.1.1.2 Peranan manajemen sumber daya manusia**

Menurut ((Erna, 2022), peranan manajemen SDM meliputi menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja, serta program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian

1. Menentukan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif berdasarkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
2. Menentukan proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip "*the right man in the right job*" untuk memastikan karyawan yang tepat di posisi yang tepat.
3. Menyusun program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian untuk memastikan kesejahteraan dan kemajuan karyawan.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa depan untuk memastikan persediaan karyawan yang sesuai.
5. Menganalisis keadaan perekonomian umum dan perkembangan perusahaan khusus untuk memastikan strategi yang tepat.
6. Memonitor undang-undang perburuhan dan kebijakan gaji perusahaan untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan.
7. Memonitor perkembangan teknologi dan serikat buruh untuk memastikan kemampuan karyawan.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan untuk memastikan kemampuan dan kualitas karyawan.

9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal untuk memastikan kemajuan karir dan kesejahteraan karyawan.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon untuk memastikan kesejahteraan karyawan setelah masa kerja.

### **2.1.2 Turnover intention**

#### **2.1.2.1 Pengertian turnover intation**

*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pilihannya sendiri. Menurut Mellanie dkk (2018), *turnover intention* dapat diartikan sebagai perasaan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru sebagai tujuan pekerjaan selanjutnya, *Turnover intention* dimulai dengan karyawan mencari pekerjaan alternatif lain, sehingga mereka akan meninggalkan organisasi ketika menemukan pekerjaan yang lebih baik. Kemudian menurut Susanti dkk (2018), *turnover intention* dapat diartikan sebagai kadar atau intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan. Banyak alasan yang dapat menyebabkan timbulnya *turnover intention*, salah satunya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Zaini Miftach, 2018).

Menurut Lum *et al.* dalam Khotimah (2020) *Turnover intention* adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta mengevaluasi mengenai posisi sekarang berdasarkan ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lain diluar perusahaan.

Menurut Wilandha & Wahyuningtyas dalam Kartono (2017) menjelaskan *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara

sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan setiap individu untuk meninggalkan pekerjaannya sebelumnya dan mencari pekerjaan yang lain.

#### **2.1.2.2 Faktor – faktor *turnover intention***

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, menurut (Nasution, 2017: 413) mengatakan beberapa faktor yang menjadi penyebabnya *turnover intention*:

1. Usia/umur

Usia atau umur karyawan tidak secara langsung mempengaruhi *turnover intention*. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga mereka kurang cenderung untuk mengalami *turnover intention*

2. Lama bekerja/masa jabatan.

Lama bekerja atau masa jabatan karyawan memiliki implikasi pada *turnover intention*. Karyawan yang telah bekerja lama biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga mereka kurang cenderung untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang baru bergabung biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dan memiliki

komitmen yang kurang kuat, sehingga mereka lebih cenderung untuk mengalami *turnover intention*.

3. Komitmen terhadap organisasi.

Komitmen terhadap organisasi memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi niat untuk mengundurkan diri. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kurang cenderung untuk mengundurkan diri. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen yang kurang kuat cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dan lebih cenderung untuk mengundurkan diri.

4. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi niat untuk mengundurkan diri. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dan kurang cenderung untuk mengundurkan diri. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki komitmen yang kurang kuat dan lebih cenderung untuk mengundurkan diri.

5. Iklim etika

Iklim etika organisasi juga mempengaruhi niat untuk mengundurkan diri. Karyawan yang bekerja dalam organisasi dengan iklim etika yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sehingga mereka kurang cenderung untuk mengundurkan diri. Sebaliknya, karyawan yang bekerja

dalam organisasi dengan iklim etika yang buruk cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan memiliki komitmen yang kurang kuat, sehingga mereka lebih cenderung untuk mengundurkan diri.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention***

Menurut Ridlo dalam Khotimah (2020), faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut antara lain: usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan.

#### **1. Usia Pekerja**

Muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi dari pada pekerja-pekerja yang lebih tua. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar, hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

#### **2. Lama bekerja**

Setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama. Interaksi dengan usia, kurangnya

sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya *turnover*.

### 3. Tingkat pendidikan

Pengaruh intelegensi terhadap *turnover*, dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan, jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi.

### 4. Keikatan terhadap organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Hom dkk; Michaels dan Spector; Arnold dan Fieldman; Steel dan Ovalle dalam Khotimah (2020), menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan.

### 5. Kepuasan kerja

Semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, hal ini sejalan dengan discrepancy theory yang menyatakan bahwa kepuasan

dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau melalui pekerjaan.

#### 6. Budaya perusahaan

Budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover*. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Syahronica *et al.*, (2015) didalam (Yunita, 2021) mengatakan keinginan keryawan untuk pindah dapat dipicukan oleh:

1. Keinginan memperoleh kompensasi lebih dari yang telah ada
2. Keinginan untuk berpindah karena masalah keluarga

#### **2.1.2.4 Indikator *Turnover intention***

Menurut Lum *et al.* dalam Kartono (2017) indikator *turnover intention* adalah:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar) mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya

diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.

2. *Job search* (pencarian pekerjaan) mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar) mencerminkan individu individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaanya.

Di dalam Jaelani (2021:6), ada 3 indikator yang dipakai untuk menilai *turnover intention* adalah pertama niatan untuk berhenti (*thoughts of quitting*). Kedua niatan untuk meninggalkan (*intention to quit*), yang terakhir niatan untuk memperoleh pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) Mencerminkan individu memiliki pemikiran untuk pulang atau tetap di tempat kerja. Kejadian ini umumnya diawali dengan kekecewaan kerja yang dirasakan oleh para wakil, ketika kekecewaan itu muncul maka sang wakil mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya yang sedang berlangsung dengan membawa kekuatan tinggi atau rendah karena tidak tersedia di lingkungan kerjanya.
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) Menggambarkan seseorang yang berencana untuk keluar, tepatnya seorang wakil yang saat ini merasa kehadirannya di organisasi tidak sesuai atau tidak sesuai dengan

apa yang diantisipasi secara umum, sehingga hal ini menjadi faktor pendorong bagi para wakil untuk keluar dari organisasi tersebut. organisasi tempat mereka sekarang bekerja.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) Menggambarkan keberadaan orang-orang yang sedang mencari pekerjaan di berbagai organisasi yang dirasa lebih produktif dari tempat kerja mereka saat ini. Dengan asumsi perwakilan sudah mulai sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, perwakilan ini akan berusaha untuk menemukan dan melihat organisasi baru yang mereka rasa jauh lebih baik dalam mendapatkan posisi yang tepat, gaji, tempat kerja, perintis, dan variabel lainnya.

### **2.1.3 Stres kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian stres kerja**

Menurut Wijono, (2008) stres kerja dapat didefinisikan sebagai pengalaman subyektif individu yang timbul dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja memiliki potensi mengancam dan memberikan tekanan pada individu, baik secara psikologis, fisiologis, maupun sikap, sehingga mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu (Tulus *et al.*, 2023).

Menurut Sinambela (2016), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai ketika menghadapi pekerjaan. Sementara Siagian (2016) mengatakan bahwa stres kerja adalah ketagangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang ketika menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan, dan

kesempatan yang sangat penting, yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Gregorius Widiyanto, 2021).

Menurut Afandi (2018) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017).

Menurut Hasibuan (2016) stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan.

Penjelasan diatas maka dapat disimpulkan stres kerja merupakan kondisi yang tercipta dari interaksi antara manusia dan pekerjaan yang mengarah pada timbulnya penyakit mental maupun fisik karena perubahan individu yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normal sehingga menghasilkan

penyimpangan psikologis, fisik dan perilaku pada setiap anggota organisasi, baik yang dapat dikendalikan maupun tidak.

#### **2.1.3.2 Gejala stres**

Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam (Maulidia & Laksmiwati, 2022) mengatakan Secara umum, stres kerja dapat menampilkan gejala-gejala yang terbagi dalam tiga kategori:

##### **1. Gejala Fisiologis**

Gejala fisiologis adalah perubahan awal yang dapat diamati, terutama dalam penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres dapat berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, peningkatan tekanan darah, sakit kepala, detak jantung yang meningkat, serta serangan jantung.

##### **2. Gejala Psikologis**

Dari segi gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal ini adalah efek psikologis yang paling sederhana dan jelas. Namun, gejala psikologis lainnya juga dapat muncul, seperti kecemasan, ketegangan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Data menunjukkan bahwa stres dan ketidakpuasan meningkat ketika seseorang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang tinggi dan saling bertentangan, serta ketidakjelasan tugas, tanggung jawab, dan wewenang.

##### **3. Gejala Perilaku**

Gejala stres yang terkait dengan perilaku dapat dilihat dari perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, dan konsumsi

alkohol, serta perilaku lain seperti bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur juga dapat terlihat.

### **2.1.3.3 Indikator stres**

Kehidupan saat ini yang penuh persaingan dapat menyebabkan stres pada individu, salah satu faktor utamanya adalah beban pekerjaan yang terus meningkat dan menumpuk. Menurut Menurut Pandi Afandi (2018:179), dikutip dari (Indrayana & Putra, 2024) indikator stres kerja meliputi:

1. Tuntutan Tugas: Faktor yang terkait dengan pekerjaan, seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
2. Tuntutan Peran: Tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi.
3. Tuntutan Antar Pribadi: Tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur Organisasi: Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan Organisasi: Gaya manajemen yang diberikan oleh pimpinan organisasi, yang dapat menciptakan iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Menurut Afandi (2018) indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran, hubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

#### **2.1.4 Beban kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian beban kerja**

Pengertian beban kerja secara umum adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau organisasi dalam waktu tertentu dengan kondisi kerja normal. Beban kerja terdiri dari dua jenis, yaitu fisik dan mental. Beban kerja fisik biasanya terjadi pada pekerjaan yang memerlukan fisik operator, sedangkan beban kerja mental sering terjadi pada pekerjaan yang memiliki tanggung jawab mental yang besar. Dan Menurut Munandar dalam stocks , beban kerja adalah suatu kumpulan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, menggunakan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Menurut Prastiwi *et al.*, (2022) berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi

tanggung yang berlebih. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Sunyoto, (2012) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan, yang dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Namun menurut Koesomowidjojo, (2017) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisis beban kerja, juga dapat mencegah adanya stres atau tekanan kerja, tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Kristin *et al.*, 2022).

Menurut Krisdianto *et al.*, (2023) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

#### **2.1.4.2 Faktor - faktor beban kerja**

Beban kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Manuaba (2000), yang dikutip oleh (Ii, 2021) beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Faktor internal meliputi:

1. Faktor somatic, seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.
2. Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Faktor eksternal meliputi:

1. Faktor fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja.
2. Faktor mental, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Faktor organisasi, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
4. Faktor lingkungan, seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

#### **2.1.4.3 Indikator beban kerja**

Beban kerja karyawan adalah penyebab stres karena tidak sanggup melakukan tugasnya. Berikut beberapa indikator beban kerja karyawan yang dijelaskan oleh para ahli:

Menurut Munandar (2001) dalam (Syauqi *et al.*, 2020), indikator beban kerja meliputi:

1. Tuntutan Tugas: Karyawan yang mendapatkan tuntutan tugas yang banyak dan sering menjalani jam kerja malam akan mengalami kelelahan. Tuntutan kerja banyak namun deadline yang diberikan sangat singkat dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan.
2. Tuntutan Fisik: Peningkatan tuntutan tugas dapat menyebabkan perubahan kondisi fisik karyawan, seperti kesehatan, mental, dan penampilan. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mempunyai kondisi baik saat bekerja untuk meningkatkan performa.

Namun menurut Koesomowidjojo (2017) yang diikutip dari (Ii, 2021), indikator beban kerja meliputi:

Volume Pekerjaan: Waktu yang dibutuhkan masing-masing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap karyawan memiliki perbedaan dalam hal menyelesaikan tugasnya.

Menurut Koesomowidjojo (2021), indikator beban kerja antara lain:

1. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.
2. Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat 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.

## 2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebagai variabel mediasi telah banyak dilakukan. Berikut penulis mencantumkan penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

NO	NAMA PENELITI	Judul	METODE	HASIL PENELITIAN
1.	Erika Putri Wijayanti, Fritzina Anisa, 2022	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh negatif dari variabel kompensasi dan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri. Sebaliknya, variabel stres kerja terbukti memiliki

Berlanjut ke halaman 28....

..... Lanjutan Tabel 2.1

				<p>pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri.</p>
2.	<p>Kherina Maulidah, Syarif Ali, Dewi Cahyani Pangestuti, 2022</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee <i>Turnover intention</i> at ABC General Hospital South Jakarta)</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat diketahui beban kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu beban mental, beban fisik dan beban waktu. Beban kerja yang diberikan harus sesuai pada daya muat yang dipunya oleh karyawan RSUD ABC. Apabila RSUD ABC memberikan beban pekerjaan sesuai pada kekuatan dan kapasitas yang dipunya oleh</p>

Berlanjut ke halaman 29....

..... Lanjutan Tabel 2.1

				<p>karyawan maka beban kerja yang dialami oleh setiap karyawan rendah. Artinya beban kerja yang dibagikan terhadap karyawannya tidak berlebihan. Begitupun kebalikannya, apabila beban kerja diberikan baik secara mental, fisik maupun waktu itu berlebihan maka beban kerja adak dirasakan tinggi oleh karyawan. <i>Turnover intention</i> karyawan RSUD ABC juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja.</p>
3.	Revaldi Bogar, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas, 2021	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover	kuantitatif	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, beban kerja</p>

Berlanjut ke halaman 30....

..... Lanjutan Tabel 2.1

		Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado		berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention.
4.	Gregorius Widiyanto, Kheren Yunus, 2021	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pada CV. Wan Qia	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada CV. WAN QIAN. Nilai korelasi beban kerja dan stres kerja memiliki nilai yang positif dan kuat, dimana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik untuk meningkatkan <i>turnover intention</i> karyawan. Berdasarkan pada uji t diketahui nilai t-

Berlanjut ke halaman 31....

..... Lanjutan Tabel 2.1

				<p>hitung sebesar <math>5,513 &gt; t</math>- tabel <math>1,666</math> dan nilai signifikan sebesar <math>0,000 &lt;</math> <math>0,05</math>. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan, uji t diketahui nilai thitung sebesar <math>5,285 &gt; t</math>-tabel <math>1,666</math> dan nilai signifikan sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan. Uji f diketahui nilai f-hitung sebesar <math>24,008</math> dengan tingkat signifikansi <math>0,000</math> dimana angka <math>0,000 &lt; 0,05</math> dan juga <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math></p>
--	--	--	--	---

Berlanjut ke halaman 32.....

				atau 24.008 >2,73, dengan demikian terdapat pengaruh antara beban kerja, stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
5.	Rizqi Ayu Safitri, Rayhan Gunaningrat, 2021	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Di Pt Liebra Permana	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja mempengaruhi <i>turnover intention</i> . Namun secara parsial, hanya stres kerja yang berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Berlanjut ke halaman 33...

..... Lanjutan Tabel 2.1

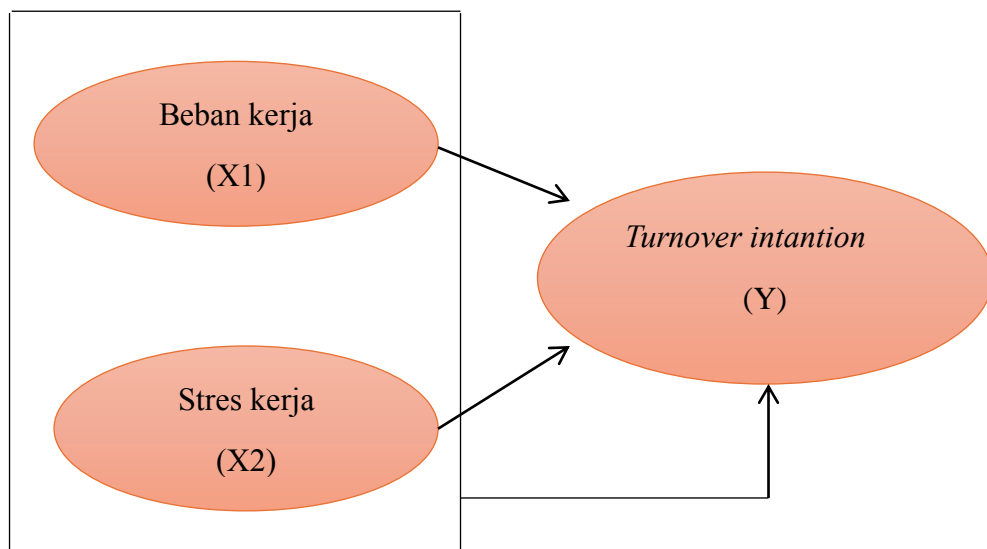
				<p>Kemudian nilai koefisiensi determinasi (<math>R^2</math>) menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> sebesar 20% sedangkan sisanya 80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.</p>
--	--	--	--	---

Sumber: Peneliti, 2024

### 2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini terdapat suatu kerangka konseptual yang menjadi landasan dalam penelitian ini, maka dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu:

1. Beban kerja (X1)
2. Stres kerja (X2)
3. *Turnover intantion* (Y)



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah dan harus diuji secara empiris. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. Hipotesis berasal dari kata "hypo" yang berarti kurang dari dan "thesis" yang berarti pendapat. Jadi, hipotesis ialah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara.

H<sub>1</sub> : Dugaan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H<sub>2</sub> : Dugaan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H<sub>3</sub> : Dugaan beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja dan beban kerja sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah *Turnover intention*. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Penulis lokasi penelitian adalah PT. Abadi Jaya Kota Tengah, Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian di pelajari dan ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Abadi Jaya Kota Tengah sebanyak 30 karyawan.

##### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diartikan sebagai bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil harus benar benar mewakili apa yang diteliti. Penelitian

ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) mengartikan penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti dalam suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan sebagai penguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel sebanyak 30 karyawan.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data Kuantitatif yang berbentuk angka angka dan masih perlu analisis kembali, seperti: data Karyawan PT. Abadi Jaya Kota Tengah.
2. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: yang diperoleh dari jawaban responden mengenai keterangan-keterangan secara tertulis beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Abadi Jaya Kota Tengah.

#### **3.3.2 Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Data Primer adalah sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer

yang di gunakan dalam penelitian ini akan di sebarakan kepada karyawan PT. Abadi Jaya Kota Tengah.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai objek penelitian dan berasal dari artikel, jurnal, internet dan sumber-sumber lainnya.

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Menurut Sugiyono (2017) metode pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Penelitian dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung dan pencatatan terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi kepada karyawan PT. Abadi Jaya Kota Tengah.

2. Dokumentasi

Suatu metode pengumpulan data melalui pencatatan terhadap laporan-laporan, arsip-arsip dan sebagainya. Penelitian ini menggunakan dokumentasi pada saat melakukan wawancara, peneliti akan mendokumentasi bersama PT. Abadi Jaya Kota Tengah yang peneliti wawancarai.

3. Wawancara

Dengan mengadakan wawancara langsung kepada pihak yang bersangkutan yaitu Karyawan PT. Abadi Jaya Kota Tengah.

#### 4. Kuesioner

Kemudian dengan teknik mengajukan daftar pertanyaan (angket) kepada responden yang alternative jawabannya telah disediakan dan responden diminta untuk memilih alternative jawaban yang menurutnya paling tepat. Kuesioner akan disebarakan kepada karyawan PT. Abadi Jaya Kota Tengah untuk mendapatkan hasil penelitian.

### 3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasionalnya

Dalam penelitian ini terdiri atas *variabel independent* dan *variabel dependen*. *Variabel independent* dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan stres kerja. *Variabel dependen* dalam penilitian ini *Turnover intention* Karyawan Pt.Abadi Jaya Motor Kota Tengah.

**Tabel3.1**  
**Identifikasi variabel penelitian**

Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1)	Menurut Munandar (2001) dalam (Syauqi <i>et al.</i> , 2020), indikator beban kerja meliputi: 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Fisik	<i>likert</i>
Stres Kerja (X2)	Menurut Afandi (2018) indikator stres kerja sebagai berikut: 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi	<i>Likert</i>
<i>Turnover intention</i> (Y)	Indikator Menurut Lum <i>et al.</i> dalam Kartono (2017) indikator <i>turnover intention</i> adalah: 1. <i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar) 2. <i>Job search</i> (pencarian pekerjaan) 3. <i>Thinking of quit</i> (memikirkan keluar)	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2024

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. *Turnover intention*

Menurut Lum *et al.* dalam Khotimah (2020) *Turnover intention* adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta mengevaluasi mengenai posisi sekarang berdasarkan ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lain diluar perusahaan.

Indikator Menurut Lum *et al.* dalam Kartono (2017) indikator *turnover intention* adalah:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar)
2. *Job search* (pencarian pekerjaan)
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar)

2. Stres Kerja

Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017).

Menurut Hasibuan (2016) stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga

dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan.

Menurut Afandi (2018) indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Beban Kerja

Menurut pendapat Sunyoto, (2012) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan, yang dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya.

Namun menurut Koesomowidjojo, (2017) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisis beban kerja, juga dapat mencegah adanya stres atau tekanan kerja, tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Kristin *et al.*, 2022)

Menurut Munandar (2001) dalam (Syauqi *et al.*, 2020), indikator beban kerja meliputi:

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Fisik

### 3.6 Instrumen Penelitian

Kuesioner dengan format *skala likert* disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban dalam berbagai versi tingkatan yang tertuang dalam setiap butir yang menguraikan karakteristik responden. Dalam instrument penelitian terdapat pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner (terlampir) yang di ukur dengan menggunakan *skala likert* untuk mengetahui besar fenomena sosial pada sikap, pendapat, atau presepsi seseorang bahkan sekelompok orang Sugiyono (2014) (Sari & Iren, 2019:48). Pernyataan yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya belum memberikan hasil yang valid dan realibel juga. Untuk itu perlu untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument, sehingga dapat menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

**Tabel 3.2**  
**Tabel skor terhadap jawab kuesioner**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skala</b>
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Tetuju (STS)	1

*Sumber:* Sugiyono (2016)

#### 3.6.1 Pengujian Instrument Penelitian

Keberadaan instrument dalam penelitian ini perlu diuji kelayakannya apakah benar-benar dapat dipertanggung jawabkan untuk dijadikan alat pengumpulan data. Setidaknya sebuah instrumen kuesioner dianggap layak untuk dipakai bila lolos uji validitas dan uji reliabilitas.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan suatu instrument. Untuk menguji validitas instrument dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban. Alat korelasi yang digunakan adalah *korelasi pearson*. Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apa bila nilai  $r$  lebih besar dari nilai kritis ( $r_{\text{tabel}}$ ) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai  $r$  dihitung dengan bantuan program SPSS.

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam sebuah instrument penelitian ini harus diuji coba tingkat kepercayaannya, oleh karena itulah perlu dilakukan uji reliabilitas. Menurut Ghozali (2018:45) “Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Di katakan reliabel jika di temukan konsistensi jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan atau stabil dari waktu ke waktu. Hal tersebut perlu dilakukan untuk menjaga stabilitas dalam penelitian. Uji Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji realibilitas dapat digunakan rumus *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) pada SPSS. Menurut Ghozali, (2018:46) “dikatakan reliabel apabila suatu

variabel atau konstruk memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 ”.

Adapun kriteria Uji Reliabilitas dapat di lihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3.3 Interpretasi Nilai Koefisien Reliabilitas**

Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel
0,61 – 0,80	Reliable
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,21 – 0,40	Agak Reliabel
0,00 – 0,20	Kurang reliabel

Sumber: Ghozali, 2018

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kuantitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atau hasil pengukuran tersebut.

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Analisis deskriptif, yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran/menguraikan tentang suatu kejadian (siapa/apa, kapan, dimana, bagaimana, berapa banyak) yang dikumpulkan dalam penelitian. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item - item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya peneliti akan mengolah data-data yang ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diambil rata-rata (*Mean*) kemudian diberi penjelasan. Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Diminta:

TCR = Tingkat Capaian Responden

R = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

**Tabel 3.4**  
**Klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR)**

No	Presentasi Pencapaian	Kriteria
1.	85% - 100%	Sangat Baik
2.	66% - 84%	Baik
3.	51% - 65%	Cukup
4.	36% - 50%	Kurang Baik
5.	0% - 35%	Tidak Baik

Sumber: (Sugiyono, 2019)

### 3.7.2 Analisis Data Kuantitatif

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya populasi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Metode ini menghubungkan satu variabel terkait dengan banyak variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *Turnover intention*, sedangkan yang menjadi variabel independennya adalah Beban Kerja dan Stres Kerja.

Model hubungan *Turnover intention*, dengan variabel-variabel bebasnya.

Tersebut dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : *Turnover intention*

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Koefisien regresi

X : Beban Kerja, Stres Kerja

E : Error

Koefisien variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut akan diinterpretasikan dengan menggunakan *Standardized Beta Coefficients*, dalam hal ini disebabkan unit ukuran dari variabel bebas tidak sama.

#### 1. Koefisien Determinasi

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara (0) nol dan (1) satu. Nilai *R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terkait amat terbatas. Nilai yang mendekati (1) satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terkait.

Menurut Ghozali (2018), kelemahan mendasar dari penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait. Oleh karena itu banyak peneliti merekomendasikan untuk menggunakan nilai *adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti *R Square*, nilai *adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model.

### 3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* menggunakan *uji-t*

1. Uji persial (*uji-t*), digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan *uji-t* untuk membandingkan nilai  $p$  dengan  $\alpha$  pada taraf nyata 95% dan  $\alpha=0,05$ . Adapun untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan SPSS. Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan. Dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang artinya bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yang artinya bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara silmutan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2018: 56) uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* sebagai variabel terikatnya.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , variabel independen Beban Kerja dan Stres Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya (*Turnover intention*)

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ , variabel-variabel independen Beban Kerja dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya (*Turnover intention*)

Dalam uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak