

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* PADA KARYAWAN  
PT.FURNITURE TSA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**INDAH AYU CAHYANI**

**218320113**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/1/26

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* PADA KARYAWAN  
PT.FURNITURE TSA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**INDAH AYU CAHYANI  
218320113**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/1/26

Access From (repository.uma.ac.id)26/1/26

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja ,Stres Kerja,Kepuasan Kerja Terhadap  
Turnover Intention Pada Karyawan PT.Furniture Tsa Medan  
Nama : Indah Ayu Cahyani  
NPM : 218320113  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

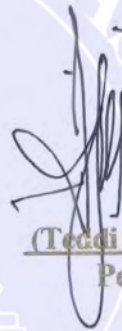
Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pemanding



(Khairunnisak, SM, MM)  
Pembimbing



(Teddi Pribadi, SE, M.M)  
Pemanding

Mengetahui :



(Ahmad Rafik, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Fitriani Tobing, SE. M.Si)  
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 07 Agustus 2025

## **HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Furniture Tsa Medan”** yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 09 Maret 2025



**Indah Ayu Cahyani**  
**218320113**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Indah Ayu Cahyani**

NPM : 218320113

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Furniture Tsa Medan”**

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan  
Pada tanggal : 05 Agustus 2025  
Yang menyatakan,



**Indah Ayu Cahyani**  
**218320113**

## RIWAYAT HIDUP

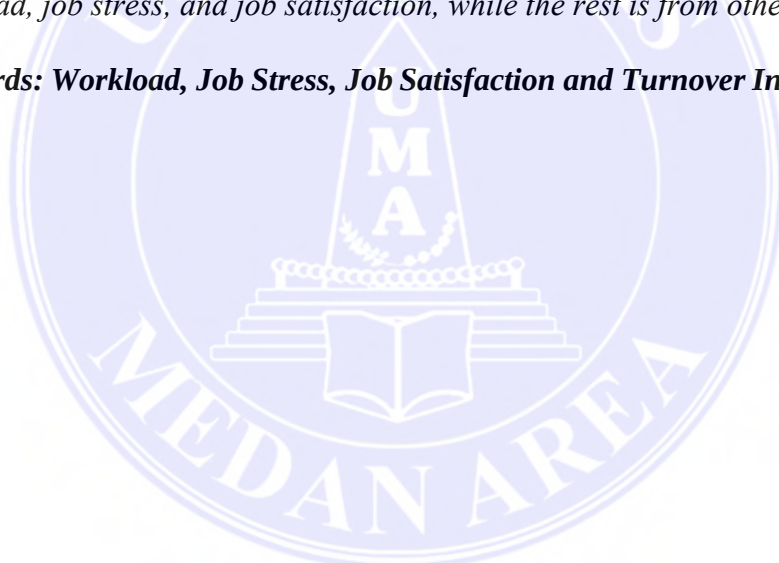


|                       |                                                                              |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Nama                  | Indah Ayu Cahyani                                                            |
| NPM                   | 218320113                                                                    |
| Tempat, Tanggal Lahir | Diski, 25 Januari 2003                                                       |
| Nama Orang Tua:       |                                                                              |
| Ayah                  | Sugianto                                                                     |
| Ibu                   | Sri Rohani                                                                   |
| Riwayat Pendidikan :  |                                                                              |
| SMP                   | SMP NEGERI 3 BINJAI                                                          |
| SMA/SMK               | SMA NEGERI 5 BINJAI                                                          |
| NO. HP/WA             | 089512920717                                                                 |
| Email                 | <a href="mailto:indahayucahyani25@gmail.com">indahayucahyani25@gmail.com</a> |

## ABSTRACT

*This study was conducted to determine the effect of workload, job stress, and job satisfaction on employee turnover intention of PT. Furniture Tsa Medan. The population in this study is all employees in the field of SPG and SPB PT. Furniture Tsa Medan, amounting to 43 employees. This research was conducted from Mei 2024 to January 2025. This study used quantitative data that was processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results showed that workload, job stress, job satisfaction had a positive and significant effect both partially and simultaneously on employee turnover intention of PT. Furniture Tsa. T test shows that workload has a t-count of 4.284 and a significance of 0.000, work stress has a t-count of 2.240 and a significance of 0.031, and job satisfaction has a t-count of 2.712 and a significance of 0.010. The F test shows the fcount value obtained is 32.444 and significant is 0.000. The most dominant variable influencing turnover intention is the workload variable, then job satisfaction, and the last is work stress. Determination test results showed 71.4% turnover intention of PT. Furniture Tsa Medan can be explained and obtained from workload, job stress, and job satisfaction, while the rest is from other factors.*

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



## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Furniture Tsa Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan dibidang SPG dan SPB PT. Furniture Tsa Medan yang berjumlah 43 orang karyawan. Penelitian ini dilakukan dari bulan Mei 2024 sampai January 2025. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Furniture Tsa Medan. Uji t menunjukkan beban kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4,284 dan signifikan sebesar 0,000, stres kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,240 dan signifikan sebesar 0,031, dan kepuasan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,712 dan signifikan sebesar 0,010. Uji F menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 32,444 dan signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention* adalah variabel beban kerja, kemudian kepuasan kerja, dan yang terakhir adalah stres kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan 71,4% *turnover intention* PT. Furniture Tsa Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dari faktor lain.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*.**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim.*

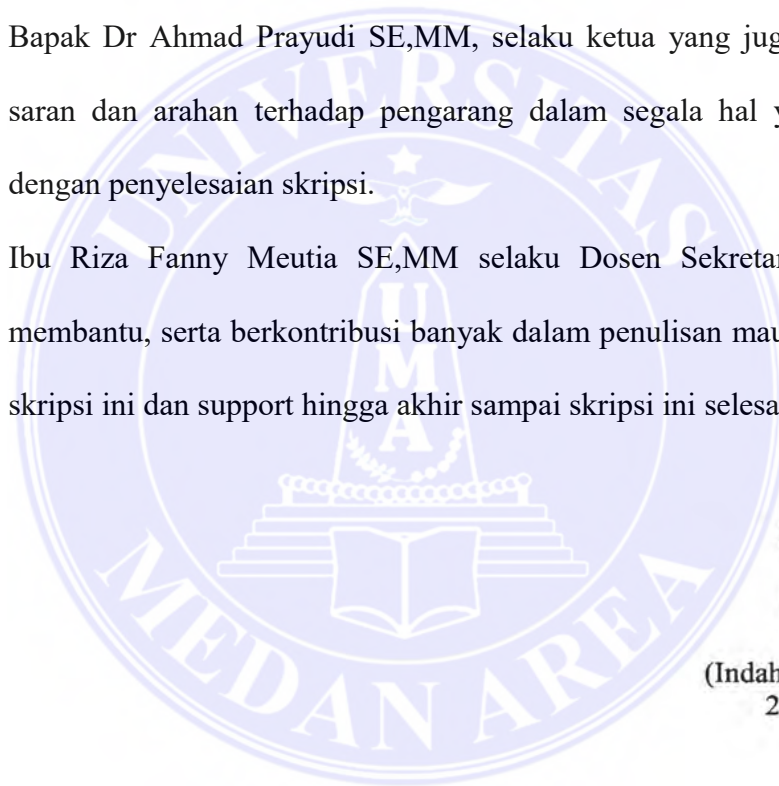
Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Swt, karena berkat rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini, yang disusun gunanya sebagai untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul yang telah diajukan adalah ” **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Furiture Tsa Medan**”.

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Ayahanda Sugianto dan Ibunda Sri Rohani Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasehat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku. Saya selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orangtua Saya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini tidak akan dapat selesai tanpa ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, sebagai Rektor Universitas Medan Area.
2. Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Fitriani Tobing, SE, M.Si, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Ibu Khairunnisak, SM, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah menyempatkan untuk membimbing, memberikan arahan, motivasi serta masukan sepanjang persiapan penelitian skripsi.
5. Bapak Teddi Pribadi SE,MM, selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan arahan untuk tahapan penyelesaian penelitian skripsi.
6. Bapak Dr Ahmad Prayudi SE,MM, selaku ketua yang juga memberikan saran dan arahan terhadap pengarang dalam segala hal yang berkaitan dengan penyelesaian skripsi.
7. Ibu Riza Fanny Meutia SE,MM selaku Dosen Sekretaris yang telah membantu, serta berkontribusi banyak dalam penulisan maupun penelitian skripsi ini dan support hingga akhir sampai skripsi ini selesai



**Penulis**

(Indah Ayu Cahyani)  
218320113

## DAFTAR ISI

|                                                                                                   | Halaman       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>ABSTRACT .....</b>                                                                             | <b>i</b>      |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                                              | <b>ii</b>     |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                                                        | <b>iii</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                                                            | <b>v</b>      |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                                                         | <b>viii</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                                                         | <b>ix</b>     |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                                                      | <b>x</b>      |
| <br><b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                                                 | <br><b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....                                                                   | 1             |
| 1.2 Rumusan masalah.....                                                                          | 7             |
| 1.3 Pertanyaan Penelitian.....                                                                    | 8             |
| 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....                                                            | 8             |
| 1.5 Manfaat Penelitian.....                                                                       | 9             |
| <br><b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                                                           | <br><b>11</b> |
| 2.1 Turnover Intention .....                                                                      | 11            |
| 2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....                                                  | 11            |
| 2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....                             | 12            |
| 2.1.3 Indikator Turnover Intention .....                                                          | 14            |
| 2.2 Beban Kerja.....                                                                              | 14            |
| 2.2.1 Pengertian Beban Kerja .....                                                                | 14            |
| 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....                                           | 15            |
| 2.2.3 Indikator Beban Kerja.....                                                                  | 16            |
| 2.3 Stres Kerja.....                                                                              | 17            |
| 2.3.1 Pengertian Stres Kerja.....                                                                 | 17            |
| 2.3.2 Faktor-faktor Stres Kerja .....                                                             | 18            |
| 2.3.3 Indikator Stres Kerja.....                                                                  | 21            |
| 2.4 Kepuasan Kerja .....                                                                          | 22            |
| 2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....                                                              | 22            |
| 2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....                                        | 22            |
| 2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja.....                                                               | 25            |
| 2.5 Penelitian Terdahulu .....                                                                    | 26            |
| 2.6 Hubungan antar Variabel .....                                                                 | 28            |
| 2.6.1 Hubungan Beban Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> .....                                 | 28            |
| 2.6.2 Hubungan stres kerja dengan <i>Turnover Intention</i> .....                                 | 28            |
| 2.6.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan <i>Turnover Intention</i> .....                              | 30            |
| 2.6.4 Hubungan Beban kerja,stres kerja, dan kepuasan kerja dengan <i>Turnover Intention</i> ..... | 30            |
| 2.6.5 Kerangka Konseptual .....                                                                   | 31            |
| 2.7 Hipotesis .....                                                                               | 31            |

|                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                                           | <b>33</b> |
| 3.1 Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian .....                                                    | 33        |
| 3.1.1 Jenis Penelitian .....                                                                     | 33        |
| 3.1.2 Lokasi Penelitian .....                                                                    | 33        |
| 3.1.3 Waktu Penelitian.....                                                                      | 33        |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....                                                          | 34        |
| 3.2.1 Populasi .....                                                                             | 34        |
| 3.2.2 Sampel .....                                                                               | 36        |
| 3.3 Definisi Operasional .....                                                                   | 36        |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data .....                                                                | 37        |
| 3.5 Teknik Analisis Data.....                                                                    | 38        |
| 3.5.1 Uji Validitas.....                                                                         | 38        |
| 3.5.2 Uji Reliabilitas.....                                                                      | 41        |
| 3.6 Uji Asumsi Klasik.....                                                                       | 42        |
| 3.6.1 Uji Normalitas .....                                                                       | 42        |
| 3.6.2 Uji Multikolinieritas .....                                                                | 41        |
| 3.6.3 Uji Heterokedastisitas.....                                                                | 42        |
| 3.6.4 Regresi Linear Berganda.....                                                               | 42        |
| 3.6.5 Uji Hipotesis.....                                                                         | 42        |
| 3.6.6 Uji t (Uji Parsial) .....                                                                  | 44        |
| 3.6.7 Uji F (Uji Simultan) .....                                                                 | 43        |
| 3.6.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                                                       | 45        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                                              | <b>46</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....                                                               | 46        |
| 4.1.1 Profil Perusahaan .....                                                                    | 46        |
| 4.1.2 Visi dan Misi PT.Furniture Tsa Medan.....                                                  | 47        |
| 4.2 Struktur Organisasi PT. Furniture Tsa.....                                                   | 48        |
| 4.2.1 Job Description .....                                                                      | 48        |
| 4.3 Hasil Penelitian .....                                                                       | 48        |
| 4.3.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....                                                     | 48        |
| 4.3.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....                                                         | 52        |
| 4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik.....                                                               | 63        |
| 4.4 Regresi Linear Berganda .....                                                                | 67        |
| 4.5 Pembahasan Penelitian.....                                                                   | 72        |
| 4.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                              | 72        |
| 4.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                              | 73        |
| 4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                           | 78        |
| 4.5.4 Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... | 81        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                                          | <b>82</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                                             | 82        |
| 5.2 Saran .....                                                                                  | 82        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                      | <b>86</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                                                             | <b>91</b> |

## DAFTAR TABEL

| No Tabel                                                                                                            | Hal |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 1.1 Pra Survey Tingkat Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Furniture Tsa Medan ..... | 5   |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                                                                | 26  |
| Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian .....                                                                            | 34  |
| Tabel 3.2 Divisi karyawan spg/spb outlite offline .....                                                             | 35  |
| Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....                                                                        | 36  |
| Tabel 3.4 Nilai Angket.....                                                                                         | 38  |
| Tabel 3.5 Uji Validitas .....                                                                                       | 40  |
| Tabel 3.6 Uji Reliabilitas .....                                                                                    | 41  |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....                                                                                        | 50  |
| Tabel 4.2 Usia .....                                                                                                | 50  |
| Tabel 4.3 Masa Kerja .....                                                                                          | 51  |
| Tabel 4.4 Pendidikan.....                                                                                           | 52  |
| Tabel 4.5 Distribusi jawaban Responden Beban Kerja.....                                                             | 52  |
| Tabel 4.6 Distribusi jawaban Responden Setres Kerja (X2).....                                                       | 55  |
| Tabel 4.7 Distribusi jawaban Responden Kepuasan Kerja (X3).....                                                     | 57  |
| Tabel 4.8 Distribusi jawaban Responden Turnover Intention (Y).....                                                  | 61  |
| Tabel 4.9 Uji Normalitas One Sample Kolmogorof Smirnof Test .....                                                   | 66  |
| Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....                                                                               | 67  |
| Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Berganda .....                                                                        | 67  |
| Tabel 4.12 Uji Parsial (Uji t).....                                                                                 | 70  |
| Tabel 4.13 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....                                                                    | 71  |
| Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....                                                                               | 71  |

## DAFTAR GAMBAR

| No Gambar                                                   | Hal |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....                        | 31  |
| Gambar 4.1 Logo PT.Furniture Tsa Medan .....                | 46  |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT.Furniture Tsa Medan ..... | 48  |
| Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas .....                   | 63  |
| Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas .....                     | 64  |
| Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....         | 66  |



## DAFTAR LAMPIRAN

| No Lampiran                          | Hal |
|--------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | 91  |
| Lampiran 2 Tabulasi Data.....        | 94  |
| Lampiran 3 Hasil Output SPSS.....    | 100 |
| Lampiran 4 Surat Izin Riset .....    | 116 |
| Lampiran 5 Hasil Surat Riset .....   | 117 |



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Zaman modern seperti saat ini, membangun rasa memiliki dan membuat karyawan bertahan di perusahaan telah menjadi hal yang cukup sulit. Maka, perusahaan bukan hanya dituntut mampu mendidik dan menyelaraskan karyawannya menjadi satu tujuan dengan visi dan misi dari perusahaan., tetapi juga harus lebih bekerja keras dalam mempertahankan karyawan berkualitas yang telah mereka memiliki. Permasalahan tersebut kemudian juga menimbulkan permasalahan lain seperti tingginya tingkat *turnover* karyawan yang ingin keluar dari perusahaan kini telah menjadi persoalan tersendiri bagi banyak perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan yang dialami sebuah perusahaan dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota perusahaan ke perusahaan yang lainnya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dan harapan karyawan akan menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau *turnover intention*.

Menurut Robbins (2022) *turnover intention* adalah “kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya”. *Turnover Intention* dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor organisasi dan faktor individual. Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan untuk ingin keluar karyawaan (*turnover intention*) antara faktor gaji/upah,yang di dapat terlalu minim

dan melebihi kebutuhan ekonomi dari si pekerja serta jam kerja di lingkungan kerja yang tidak mendukung. Yang sering disebabkan *overtime* Sedangkan faktor individu yang dapat menyebabkan *turnover intention* berupa konflik keluarga yang pulang larut malam sehingga menimbulkan konflik dalam keluarga, serta rendahnya kepuasan kerja menurut Arianto (52:2021)

Konflik kerja-keluarga adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja. Karyawan mengalami konflik kerja-keluarga karena jam kerja yang panjang, kelebihan beban kerja, tidak fleksibel dalam operasional kerja, dan ketatnya kebijakan perusahaan mengenai liburan dan waktu. Konflik kerja-keluarga bisa mempengaruhi kepuasan kerja sebelum karyawan tersebut akhirnya harus keluar dari perusahaan tempat karyawan bekerja.

Menurut Ambarwati (22:2021) Beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Seperti yang dikatakan oleh Munandar (32:2011), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Hal ini didukung oleh lingkungan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun

tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman Wursanto, (2009)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vivi Koviliana (2021), dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Terhadap *Turnover Intention* tidak berpengaruh positif hal ini dilakukan karena adanya keseimbangan kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan pada karyawannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Furniture Tsa Medan maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut hal ini dilakukan karyawan yang merasa target yang diberikan oleh perusahaan cukuplah tinggi sehingga karyawan merasa terbebani, ditambah jam kerja yang berlebihan membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan untuk mencari brand yang lebih baik dari sebelumnya.

Chaudhry (51:2012), stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Chandio et al (60:2020), stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan. Qureshi (14:2021) berpendapat bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*.

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Karyoto (312:2020) Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambatan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya karyawan di perusahaan tersebut.

PT. Furniture Tsa Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang mebel atau furniture yang mengolah dari bahan baku hingga berbentuk barang jadi angka nilai jualnya cukup tinggi seperti perabotan rumah tangga kursi tamu, rak, lemari dan sebagainya. PT. Furniture Tsa Medan memasarkan produk jadinya melalui perkembangan zaman digital seperti media sosial, bekerjasama dengan *e-Commerce*, dan membuka toko offline di salah satu mall yang cukup ramai dan digemari oleh masyarakat. Persoalan mengenai tingginya *turnover* karyawan juga dialami oleh PT. Furniture Tsa yang merupakan salah satu perusahaan di bidang *retail*. Hasil wawancara dengan HRD PT. Furniture Tsa Medan yang mengungkapkan bahwa *turnover intention* di perusahaannya masih tergolong tinggi.

Adapun hasil data karyawan yang masuk dan keluar dari tahun 2022- saat ini 2024 di perusahaan PT. Furniture Tsa Medan yang disampaikan oleh HRD sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Pra Survey Tingkat Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Furniture Tsa Medan**

| <b>Tahun</b>       | <b>Karyawan Keluar</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Persentase Turnover Intention</b> |
|--------------------|------------------------|------------------------|--------------------------------------|
| 2022               | 18                     | 43                     | 25%                                  |
| 2023               | 23                     | 43                     | 29%                                  |
| 2024 (Januari-Mei) | 35                     | 43                     | 36%                                  |

Sumber: PT Furniture Tsa, 2024

Interprestasi data Berdasarkan Tabel 1.1 dapat di simpulkan bahwa perusahaan PT.Furniture Tsa Medan tingkat turnover intention pada tahun 2022 – 2024 mengalami peningkatan hal ini di sebabkan kurangnya manajemen PT.Furniture Tsa Medan dalam mengelola sumber daya manusia sehingga banyaknya karyawan yang keluar dan masuk di perusahaan PT.Furniture Tsa Medan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT.Furniture Tsa Medan bahwa 2024 periode January – juni sebanyak 36% karyawan sudah banyak yang keluar berdasarkan faktor yang mempengaruhi di lapangan adalah faktor beban kerja yang memengaruhi *turnover intention* di PT.Furniture Tsa Medan beban kerja yang terlalu berlebihan kepada karyawan sehingga karyawan tidak nyaman untuk bekerja. Di tambah lagi dengan aturan masa percobaan selama 6 bulan masa *training* yang di mana melihat hasil kinerja dari masing-masing karyawan yang perlu di evaluasi sedangkan karyawan yang sudah di angkat sebagai karyawan tetap malah memilih untuk meninggal kan pekerjaannya dan memilihi pekerjaan barunya terlihat suasana atau lingkungan kerja yang kurang sehat di karenakan adanya persaingan antara satu karyawan dengan karyawan lain untuk memperebutkan penjualan Wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa beban kerja

karyawan cukup berat. Suasana kerja di cabang outlite offline cukup sibuk, terutama saat memasuki jam makan. Raminya pelanggan serta kesibukan melayani dan menjelaskan keunggulan dan fitur-fitur dari masing-masing produk mulai dari memberikan penawaran yang sedang promosi, pencarian model dan ukuran sesuai kebutuhan customer yang diinginkan sehingga dituntut untuk selalu bekerja cepat dan tepat waktu, tentunya merupakan beban kerja yang cukup berat. Belum lagi target yang diberikan cukup tinggi sehingga karyawan harus lebih giat lagi memberikan pelayanan kepada customer agar produk yang ditawarkan menjadi penjualan di tambah jam pulang karyawan yang sering terlewat dari jam pulang kerja yang ditentukan dimana ketika akan tutup, masih banyak pelanggan yang datang berkunjung yang mengharuskan pegawai tetap harus memberikan pelayanan yang terbaik agar pelanggan tidak kecewa dan menjadi penjualan target dari karyawan.

Selain itu karyawan bertanggung jawab atas seluruh persediaan yang ada di gudang bagus dan laporan barang masuk maupun laporan keluar barang setiap harinya. Adanya tanggung jawab dan stres kerja yang berat menyebabkan *turnover intention*, ungkap HRD PT.Furniture Tsa Medan, banyaknya target dalam bekerja serta hubungan antara karyawan satu dengan yang lain juga tidak harmonis seperti tidak adanya kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan melainkan persaingan untuk memperebutkan customer agar mengejar target yang diberikan perusahaan PT.Furniture Tsa Medan mengakibatkan karyawan memiliki beban kerja yang sangat berat dan mengalami stres kerja pada perusahaan. Selain stres kerja dan beban kerja, menurut hasil wawancara pra survei dengan HRD PT.Furniture Tsa

Medan faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* di PT.Furniture Tsa Medan adalah kepuasan kerja, karyawan yang pulang lebih dari jam operasional kerja dilarang untuk mengklaim uang lembur dan tunjangan mereka melainkan loyalitas kepada perusahaan untuk mengejar target yang di berikan perusahaan sehingga rasa kepuasan dalam bekerja sama sekali tidak dirasakan oleh karyawan perusahaan. Ada beberapa karyawan yang cukup lama bertahan bekerja di perusahaan bahkan sejak *outlite offline* di mall buka namun promosi jabatan yang ditawarkan sama sekali tidak ada untuk mempromosikan jabatan untuk menaikkan jenjang karir karyawan di perusahaan PT.Furniture Tsa Medan sehingga rasa kepuasan karyawan terhadap jabatannya mereka sangatlah berpengaruh dalam kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Menurut, Lira (2020:13), berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Furniture Tsa Medan”**.

## 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT.furniture Tsa Medan Karyawan merasa target yang harus dicapai dalam bekerja sangatlah tinggi sehingga meimbulkan rasa stres kerja seperti penjualan dan merangkap sebagai kasir sehingga mengakibatkan beban kerja yang cukup berat di perusahaan PT.Furniture Tsa Medan di tambah lagi dengan Adanya tanggung jawab, beban pekerjaan yang berat dari jam pulang kerja yang tidak sesuai dari aturan perusahaan PT.Furniture Tsa Medan yang menimbulkan tekanan dan stres pada karyawan.kelebihan jam kerja karyawan di hitung sebagai *loyalitas* karyawan yang seharusnya di klem

sebagai uang tunjangan lemburan, sehingga karyawan merasa jenuh dan ingin keluar (*turnover intention*) dari perusahaan PT.Furniture Tsa Medan, banyaknya karyawan yang keluar menyebabkan pekerjaan menjadi bertambah sehingga menyebabkan lambatnya oprasional di dalam perusahaan PT.Furniture Tsa Medan.

### 1.3 Pertanyaan Penelitian

Penulis menyimpulkan pertanyaan sementara sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Furniture Tsa Medan?
2. Apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. PT.Furniture Tsa Medan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Furniture Medan?
4. Apakah beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Furniture Medan?

### 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Furniture Tsa Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Furniture Tsa Medan.

3. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Furniture Tsa Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Furniture Tsa Medan.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk ilmu pengetahuan dan menambah wawasan disamping memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang SDM, Sebagai bahan masukan dalam menambah wawasan terhadap faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan.

#### b. Bagi Organisasi

Sebagai bahan pertimbangan agar perusahaan dapat lebih menurunkan beban kerja, tingkat stress karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan angka *turnover intention* karyawan.

#### c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi sebagai peneliti selanjut yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa yang akan datang.

d. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan rujukan ataupun acuan bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap permasalahan *turnover intention* karyawan dengan permasalahan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Turnover Intention

##### 2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain.

Menurut Rivai (240:2020) *turnover intention* adalah tingkat perpindahan melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi, aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Menurut Mobley (13:2020) *turnover intention* 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 *alternative* pekerjaan lain. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

- 1) Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
- 2) Perputaran secara sukarela: dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri (*Resigen*)

### 2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Rivai (240:2020) faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan.

#### 1) Beban Pekerjaan

Akibat dari beban kerja yang tinggi karyawan bisa mengalami stres yang terlalu berat sehingga dapat menyebabkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

#### 2) Usia

Pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi dari pada pekerja-pekerja yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan *turnover intention* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah *turnover intention* nya. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun atau karena energi yang sudah berkurang. tingkat *turnover* yang cenderung tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi.

#### 3) Stres Kerja

Semakin banyak tanggung jawab dan tekanan yang diberikan membuat peningkatan pada *turnover*. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan

beban kerja yang tinggi sehingga mengakibatkan stres kerja.

#### 4) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *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.

#### 5) Komitmen Organisasi

Semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan, dan sebaliknya. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia 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 dan perusahaan.

#### 6) Kepuasan Kerja

Tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. 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 dicapai melalui pekerjaan.

## 7) Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover*. 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.

### 2.1.3 Indikator Turnover Intention

Menurut Mobley (21.2020) terdapat tiga indikator terjadinya *turnover intention*, yaitu:

#### 1) *Thinking of quitting*

Pemikiran seseorang karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa ia berkemungkinan tidak bertahan dengan perusahaan

#### 2) *Intent to search*

Sikap seorang karyawan untuk mencari alternatif perusahaan lain.

#### 3) *Intent to quit*

Sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar seperti meminimalisasi usaha dalam bekerja, dan membatalkan pekerjaan penting.

## 2.2 Beban Kerja

### 2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Tarwaka

(54.2020) beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Seperti yang dikatakan oleh Koesomowidjojo (22:2017), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana\ pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Tarwaka (58:2010), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:
  - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang 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) Perusahaan kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur perusahaan, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) 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, kepuasan).

### 2.2.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan adalah mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Tarwaka (2010:66) yang meliputi:

#### 1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak, dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### 2) Kondisi Pekerjaan

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

#### 3) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

#### 4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2.3 Stres Kerja

### 2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan maka manajemen perusahaan perlu mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan untuk mengurangi tingkat stres karyawan. Menurut Siagian (240:2020) stres merupakan “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Menurut Rivai (92:2021:) stres adalah tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut Mangkunegara (54:2020) mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari symptom 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. Stress merupakan kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang yang menciptakan ketidak seimbangan antara fisik dan psikis sehingga bisa berakibat ketidak mampuan seseorang dalam merespon lingkungannya.

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 tanggungan 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 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.

### 2.3.2 Faktor-faktor Stres Kerja

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja, namun stress bisa saja terjadi dari beberapa sebab sekaligus. Menurut Sopiah (2010:119) bahwa penyebab stress terbagi menjadi empat tipe utama, yaitu:

#### 1) Lingkungan Fisik

Penyebab stress ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu

bising, kurang baiknya penerangan ataupun risiko keamanan.

## 2) Stres karena Tugas

Stres karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja.

Stres berikut ini memiliki empat penyebab utama, yakni:

### a) Konflik Peran

Konflik ini terjadi ketika orang-orang bersaing menghadapi berbagai tuntutan. Terdapat beberapa tipe konflik peran dalam setting organisasional, antara lain: *inter-role conflict*, *intra-role conflict*, dan *person- role conflict*. *Inter-role conflict* terjadi ketika seorang karyawan memiliki dua peran yang masing- masing berlawanan. *Intra-role conflict* terjadi ketika individu menerima pesan berlawanan dari orang yang berbeda. Sedangkan *person-role conflict* terjadi ketika kewajiban-kewajiban pekerjaan dan nilai nilai organisasional tidak cocok dengan nilai-nilai pribadi.

### b) Peran Mendua/Ambiguitas

Peran mendua (*role ambiguity*) muncul dan dirasakan ketika para karyawan merasa bimbang tentang tugas-tugas mereka, harapan kinerja, tingkat kewenangan dan kondisi kerja yang lain.

### c) Beban Kerja

Beban kerja merupakan stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak.

### d) Karakteristik Tugas

Sebagian besar tugas penuh stress ketika mereka membuat keputusan pemecahan masalah, monitoring perlengkapan atau saling bertukar informasi. Kurangnya pengendalian, terlalu banyak aktivitas pekerjaan dan lingkungan kerja juga masuk dalam kategori ini.

### 3) Penyebab stres kerja antar pribadi (inter-personal stressors)

Stressor ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi-divisi dalam suatu departemen yang dikompertisikan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik dengan reward yang menggiurkan. Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, dan lain-lainnya memungkinkan munculnya stress.

### 4) Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stress yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stress yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal. Secara khusus mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja. Restrukturisasi, privatisasi, merger, dan bentuk-bentuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stress.

Sedangkan menurut Robbins (2015:24) tingkat stress pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stress seseorang, yakni:

#### 1) Faktor lingkungan

Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stress yang dialami

karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Misalnya ketidakpastian ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan karyawan.

## 2) Faktor Organisasional

Faktor yang berpengaruh pada tingkat stress karyawan diantaranya adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

## 3) Faktor Individual

Jika dilogikakan, setiap individu bekerja rata-rata 40 sampai 60 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu. Sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah isu-isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kehidupan. Robbins (2015:84).

### 2.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Siagian (2015:301), secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stres dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan, sebagai berikut:

#### 1. Stres dari pekerjaan

Meliputi beban kerja, desakan waktu, iklim kerja, gaji dan hubungan dengan rekan kerja

#### 2. Stres dari luar pekerjaan

Meliputi masalah keuangan, keluarga, tempat tinggal.

## 2.4 Kepuasan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Bangun (237:2021) berpendapat bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Sutrisno (45:2021), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaan nya. Robbins (170:2020), 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 Karyoto (316:2021), kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya karyawan. Sebagian manajer berasumsi bahwa kepuas kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan kinerja yang baik.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya.

### 2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Karyoto (2016:312), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari faktor yang mempengaruhi secara individu maupun

faktor yang mempengaruhi secara organisasional, seperti dijelaskan sebagai berikut:

1) Faktor-faktor yang Berkaitan dengan Individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu yang membedakan antara satu individu dengan individu yang lain yang mampu menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Faktor-faktor dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai adalah:

a) Kepribadian

Kepribadian merupakan cara individu pegawai untuk bisa berpikir, bertindak, dan menyangkut perasaan yang dimilikinya.

b) Nilai-nilai yang Dimiliki Individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena nilai dapat merefleksikan keyakinan pegawai mengenai kinerja dan bagaimana pegawai bertindak dalam pekerjaannya.

c) Pengaruh Sosial dan Kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu.

d) Minat dan Keterampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika individu bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya maka individu tersebut akan merasa puas bila dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya.

e) Usia dan Pengalaman Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia biasanya merupakan hubungan yang parallel. Biasanya, pada awal bekerja karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaannya.

f) Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Organisasi

Merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah:

a. Situasi dan Kondisi Pekerjaan

Situasi pekerjaan disini adalah tugas dari pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memerlakukan pekerjaannya, serta imbala atau gaji yang didapat.

b. Sistem Imbalan

Sistem ini mengacu pada bagaimana pembayaran, keuntungan, dan promosi di distribusikan. Kepuasan kerja karyawan dapat timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap apa yang diberikan oleh organisasi dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran.

c. Supervisi dan Komunikasi

Karyawan yang percaya bahwa supervisor adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

d. Pekerjaan

Karyawan akan merasa lebih puas bila dipekerjakan pada jenis pekerjaan

yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan pemberian tanggung jawab.

e. Kesempatan Jenjang Karir

Kesempatan jenjang karir dan promosi perlu mendapatkan perhatian pimpinan organisasi.

### 2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Karyoto (2016:312) yaitu:

1) Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Supervisi (Hubungan dengan Atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya, karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh, kasar, dan memusatkan

dirinya kepada pekerjaan.

#### 4) Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

#### 5) Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukan untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Riadi (2021) mendefinisikan penelitian terdahulu sebagai koleksi dari penelitian masa lalu yang menjadi titik awal bagi penelitian dalam melakukan studi komparatif untuk penelitian yang sedang dirancang. Penelitian terdahulu memberikan kerangka etika dalam melakukan penelitian dan berfungsi untuk memperkaya serta menguatkan teori yang akan di aplikasikan dalam konteks studi terkini. Table telah di peroleh :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama/ Tahun                | Judul                                                                                                                                                            | Variabel                                                                                                                                      | Hasil Penelitian                                                                                                             |
|----|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Putri Dwi Widya Ade (2021) | Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Keinginan Untuk Keluar Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar | - X1 (lingkungan kerja)<br>- X2( Stres Kerja)<br>- X3 (Karakteristik Individu)<br><br>-Y Keinginan Untuk Keluar ( <i>Turnover Intention</i> ) | Lingkungan kerja, Stres Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan (+) terhadap keinginan untuk keluar Karyawan |

| 2  | Viwi Romanda Bulan Pohan (2020) | Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan untuk Keluar ( <i>Intention to Leave</i> ) Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Medan                                    | - X1 (Stres Kerja)<br>- X2 (Motivasi Kerja)<br>- X3 (Iklim Organisasi)<br><br>-Y Keinginan Untuk Keluar ( <i>Turnover Intention</i> ) | stress kerja, motivasi kerja, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk keluar ( <i>intention to leave</i> ).                                                                                                                                  |
|----|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3  | Ceacilia (2017)                 | <i>Antecedents of Job Satisfaction and the Influence on Turnover Intention</i>                                                                                                                          | - X ( <i>Job Satisfaction</i> )<br><br>-Y ( <i>The Influence on Turnover Intention</i> )                                              | <i>Job satisfaction on job satisfaction, the influence of leadership style, organizational commitment and job satisfaction on turnover intention and whether job satisfaction was able to mediate the relation of antecedent of job satisfaction on turnover intention</i>            |
| 4  | Chalim (2018)                   | <i>Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia</i> | - X1(Job Insecurity)<br>- X2(Organizational Commitment)<br>- X3(Job Satisfaction)<br><br>-Y ( <i>Turnover Intention</i> )             | <i>Job satisfaction and organizational commitment had positive impacts on the turnover intention. In contrast, job insecurity did not have a direct significant impact on the turnover intention, but it had indirect effect that influences job satisfaction and organizational.</i> |
| No | Nama/<br>Tahun                  | Judul                                                                                                                                                                                                   | Variabel                                                                                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 5  | Sylvia, Andhie (2021)           | <i>The Effects Of work Passion, Work Engagement and Job Satisfaction on Turn Over Intention Of The Millenial Generation</i>                                                                             | - X1(Work Passion)<br>- X2(Work Engagement)<br>- X3(Job Satisfaction)<br><br>-Y Turnover Intention)                                   | <i>While the work passion and work engagement are not direct and significant impact on the turnover intention.</i>                                                                                                                                                                    |

|   |                     |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                      |                                                                                                    |
|---|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Sari Permata (2020) | <i>Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Hotel Ibis Yogyakarta</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- X1(Kepuasan Kerja)</li> <li>- X2(Stres Kerja)</li> <li>- X3(Komitmen Organisasi)</li> <li>-Y(Turnover Intention)</li> </ul> | <i>Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap Turnover Intention</i> |
|---|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 2.6 Hubungan antar Variabel

### 2.6.1 Hubungan Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan untuk karyawan. Sejumlah peneliti telah mengidentifikasi hubungan positif antara beban kerja dan *turnover intention*. Quereshi et. al. (2013:71) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, serta stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian tersebut mengasumsikan bahwa stres kerja memainkan peran tengah antara beban kerja dan *turnover intention*. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja yang positif terkait dengan keinginan *turnover* karyawan. Beban kerja yang rasional adalah *win-win situation* bagi perusahaan. Hasil studi memberikan bukti empiris, karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ketika mereka merasakan beban yang berlebihan.

### 2.6.2 Hubungan stres kerja dengan *Turnover Intention*

Dimana stres adalah suatu keadaan dimana beban yang dirasakan seseorang tidak sepadan dengan kemampuan untuk mengatasi beban itu (2003). Faktor- faktor yang memunculkan terjadinya stress yaitu, beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja

yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah (dalam Hasibuan, 2017). Dan dari faktor inilah yang dapat memicu *turnover intention*.

### **2.6.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Turnover Intention***

Seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang, semangat dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha membandingkan antara pekerjaan sekarang dengan pekerjaan lainnya (Edison dkk, 2018). Begitu juga sebaliknya, menurut Setyanti dan Hidayati (2017: 106) apabila seorang karyawan tidak merasa puas atas pekerjaannya akan cenderung mempunyai pemikiran untuk keluar atau meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik daripada pekerjaan yang dikerjakannya sekarang. *Turnover* atau keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena yang penting dalam kehidupan organisasi. Mathis dan Jackson (dalam Safitri, 2013: 1) mengemukakan pendapatnya mengenai definisi turnover sebagai suatu proses yang dilalui oleh karyawan dalam meninggalkan organisasi dan posisi dalam pekerjaan yang harus digantikan oleh orang lain.

### **2.6.4 Hubungan Beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja dengan *Turnover Intention***

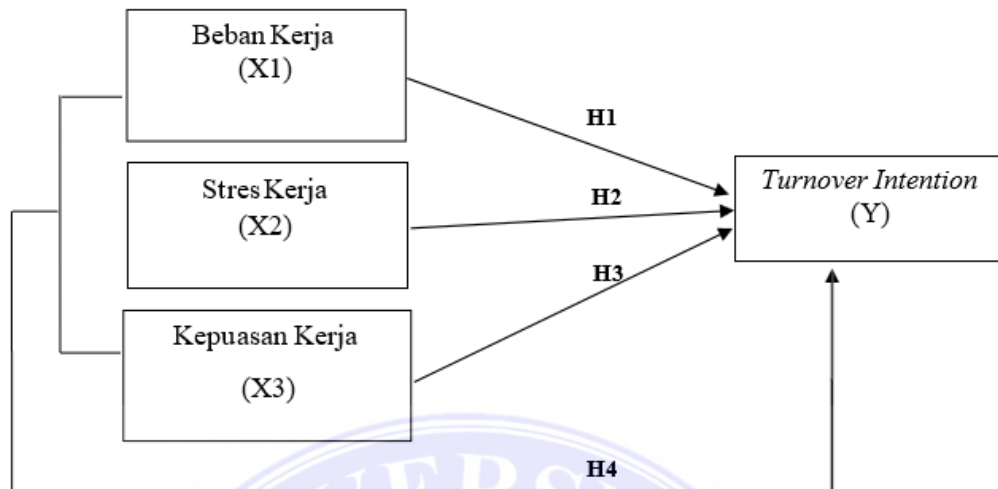
Beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi turnover intention, yaitu kecenderungan tenaga kerja karyawan untuk berhenti bekerja atau keluar dari organisasi secara sukarela, Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau

pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain sedangkan Beban kerja dapat berpengaruh positif terhadap turnover intention. Beban kerja juga dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Stres kerja juga dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan timbal-balik dengan Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres, dan stres dapat menjadi sumber ketidakpuasan karyawan, Kepuasan kerja dapat berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Kepuasan kerja juga dapat berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui beban kerja dan stres kerja.

### 2.6.5 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2018), Dengan kerangka konseptual yaitu gaya konseptual yang menggambarkan bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai elemen yang diidentifikasi sebagai tema penting. Berlandaskan pemahaman yang di paparkan, dapat diartikan bahwa kerangka konseptual adalah sintesis gaya konseptual yang menunjukkan bagaimana teori itu terikat satu sama lainnya. Oleh karena itu, kerangka konseptual pada penelitian dapat di lihat pada Gambar 2.1 Sebagai contoh, gambar tersebut menunjukkan ikatan antara faktor dan teori yang relevan.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi, 2021). Dari perspektif Muslich Ansori (2019), hipotesis adalah ikatan antara variabel dengan variabel lain yang bersifat sementara waktu atau bersifat dugaan, atau yang senantiasa rapuh. Setiap ilmuwan atau ilmuwan masa depan harus memahami hipotesis. Hipotesis merepukan pernyataan yang diterima sementara yang memegang kebenaran pada kedudukan yang seharusnya dalam mengetahui fenomena dan menjadi dasar penelitian dan pedoman. Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1. Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT.Furniture Tsa Medan.

H2. Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT.Furniture Tsa Medan.

H3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT.Furniture Tsa Medan.

H4. Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT.Furniture Tsa Medan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Menurut Rusiadi dkk (36:2013) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas pengaruh beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

##### **3.1.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT FuritureTsa Medan yang terletak di salah satu mall ternama di kota Medan yaitu mall Deliprak medan lantai 2 yang beralamat jalan buru patimpus blok op,kecamatan medan barat,kota medan Sumatra utara,Pos20111

##### **3.1.3 Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei 2024 sampai dengan sekarang untuk lebih jelasnya dapat di lihat dari table 3.1 skedul proses penelitian berlangsung.

**Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian**

| Keterangan           | Agustus 2024 – Agustus 2025 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
|----------------------|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
|                      | Agus                        | Sep | Okt | Nov | Des | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agus |
| Pengajuan judul      |                             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
| Penyusunan Proposal  |                             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
| Seminar Proposal     |                             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
| Pengumpulan Data     |                             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
| Analisis Data        |                             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
| Seminar hasil        |                             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
| Pengajuan Meja Hijau |                             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
| Sidang Meja Hijau    |                             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |

Sumber: Diolah oleh penulis, 2025

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (36:2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. penelitian ini perlu di batasi agar penelitian ini tidak meleber kemana-mana maka Populasi dalam penelitian ini perlu di simpulkan bahwa yang di telit hanya seluruh karyawan spg/spb outlite offline sebanyak 43 orang. terdiri dari sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Divisi karyawan spg/spb outlite offline**

| <b>Divisi</b>              | <b>Job description</b>                                                                                                                                             | <b>Jumlah spg/spb</b> |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Gritting & servis customer | Melakukan pelayanan ke customer agar customer dapat berbelanja dengan nyaman dan membeli prodak masing-masing brand yang di tawarkan                               | 23 orang spg/spb      |
| Kasir                      | Bertugas melakukan transaksi hingga menawarkan prodak tambahan sehigga customer tidak hanya dapat membeli satu prodak sehingga bisa membeli lebih dari satu prodak | 5 orang spg/spb       |
| Warehouse                  | Bertugas melakukan pengecekan barang masuk dan retur barang sesuai permintaan list Do yang tertera                                                                 | 15 orang spg/spb      |
| Total                      | karyawan PT.Furtinutre Tsa Medan                                                                                                                                   | 43 orang spg/spb      |

*Sumber: Human Resource Development PT.Furniture Tsa*

Berdasarkan informasi dari HRD (*Human Resource Development*) PT.Furniture Tsa sudah mengatur *Job description* masing-masing spg/spb bagian offline secara jelas namun karena adanya karyawan spg/spb bagian offline yang sering keluar masuk sehingga membuat lambatnya oprasional dan karyawan spg/spb bagian offline harus membackup masing-masing devisi sehinga timbulnya rasa jenuh yang membebani dalam pekerjaan sehingga karyawan ingin keluar dari PT.Furniture Tsa.

### 3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (38:2017), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Dalam menentukan jenis sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh karena mengambil sampel yang merupakan keseluruhan sampel dari populasi karyawan PT.Furniture Tsa Medan, dimana sampel digunakan sebanyak 43 orang karyawan SPB dan SPG.

### 3.3 Definisi Operasional

Berlandaskan Sugiyono (2017) mendefinisikan Operasional Variabel sebagai penentu karakteristik, dampak, atau nilai dari individu, objek, atau aktivitas dengan variasi khusus yang diidentifikasi oleh peneliti untuk diteliti, dengan tujuan agar variabel tersebut dapat diukur dan disimpulkan.

**Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel**

| No | Variabel              | Definisi Operasional                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Indikator                                                                                                    | Skala  |
|----|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1  | Turnover Intention(Y) | <i>Turnover Intention</i> 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 alternative pekerjaan lain. Mobley (2011:13) | 1. <i>Thinking of quitting</i><br>2. <i>intent to search</i><br>3. <i>intent to quit</i><br>Mobley (2011:13) | Likert |

|   |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                     |               |
|---|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 2 | Beban Kerja ( $X_1$ )    | beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Munandar (2011:12)                                                                                                             | 1. Target yang harus dicapai<br>2. Kondisi Pekerjaan<br>3. Penggunaan Waktu Kerja<br>4. Standar Pekerjaan Munandar (2011:18)                                                                                        | <i>Likert</i> |
| 3 | Stres Kerja ( $X_2$ )    | Stres kerja merupakan kondisi Ketegangan yang mempengaruhi terhadap emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Siagian (2015:204)                                                                                                                               | 1. Stres dari pekerjaan meliputi : beban kerja, desakan waktu, iklim kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja.<br>2. Stres dari luar perusahaan: masalah keuangan, keluarga, dan tempat tinggal. Siagian (2015:301) | <i>Likert</i> |
| 4 | Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) | Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya karyawan. Sebagian manajer berasumsi bahwa kepuas kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan kinerja yang baik. Karyoto (2016:312) | 1. Gaji<br>2. Promosi<br>3. Supervisi<br>4. Tunjangan tambahan<br>5. Penghargaan Karyoto (2016:312)                                                                                                                 | <i>Likert</i> |

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Bentuk kuesioner yang telah ditetapkan adalah Antara lain.

**Tabel 3.4 Nilai Angket**

| <b>Pertanyaan</b>         | <b>Nilai</b> |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1            |
| Tidak Setuju (TS)         | 2            |
| Kurang Setuju (KS)        | 3            |
| Setuju (S)                | 4            |
| Sangat Setuju (SS)        | 5            |

- b. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data yang menunjang penelitian.
- c. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang di teliti.

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir Rusiadi (140:2013)

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis = 0,30. Rusiadi, (2013:140). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$ -tabel maka dinyatakan valid.

**Tabel 3.5 Uji Validitas**

| Variable penelitian           | Pertanyaan | r hitung     | r tabel | Ket   |
|-------------------------------|------------|--------------|---------|-------|
| <b>Beban Kerja (X1)</b>       | X1.1       | <b>0.893</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X1.2       | <b>0.861</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X1.3       | <b>0.634</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X1.4       | <b>0.874</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X1.5       | <b>0.838</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X1.6       | <b>0.741</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X1.7       | <b>0.839</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X1.8       | <b>0.769</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X1.9       | <b>0.834</b> | 0,30    | Valid |
| <b>Setres Kerja (X2)</b>      | X2.1       | <b>0.316</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X2.2       | <b>0.585</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X2.3       | <b>0.314</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X2.4       | <b>0.390</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X2.5       | <b>0.466</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X2.6       | <b>0.592</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X2.7       | <b>0.531</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X2.8       | <b>0.766</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X2.9       | <b>0.766</b> | 0,30    | Valid |
| <b>Kepuasan Kerja (X3)</b>    | X3.1       | <b>0.331</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X3.2       | <b>0.679</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X3.3       | <b>0.768</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X3.4       | <b>0.768</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X3.5       | <b>0.500</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X3.6       | <b>0.835</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X3.7       | <b>0.395</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X3.8       | <b>0.758</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X3.9       | <b>0.449</b> | 0,30    | Valid |
|                               | X3.10      | <b>0.531</b> | 0,30    | Valid |
| <b>turnover intention (Y)</b> | Y1         | <b>0.413</b> | 0,30    | Valid |
|                               | Y2         | <b>0.375</b> | 0,30    | Valid |
|                               | Y3         | <b>0.331</b> | 0,30    | Valid |
|                               | Y4         | <b>0.591</b> | 0,30    | Valid |
|                               | Y5         | <b>0.628</b> | 0,30    | Valid |
|                               | Y6         | <b>0.404</b> | 0,30    | Valid |
|                               | Y7         | <b>0.326</b> | 0,30    | Valid |
|                               | Y8         | <b>0.519</b> | 0,30    | Valid |
|                               | Y9         | <b>0.366</b> | 0,30    | Valid |

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r hitung yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir pertanyaan tabulasi dari jawaban responden. Hasil uji validitas masing- masing variabel dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada . Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*.

Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

**Tabel 3.6 Uji Reliabilitas**

| Variabel                      | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan   |
|-------------------------------|------------------|------------|--------------|
| Beban Kerja (X1)              | .952 $> 0,60$    | 9          | Reliabilitas |
| Setres Kerja (X2)             | .782 $> 0,60$    | 8          | Reliabilitas |
| Kepuasan Kerja (X3)           | .862 $> 0,60$    | 10         | Reliabilitas |
| <i>Trunover Intention</i> (Y) | .757 $> 0,60$    | 9          | Reliabilitas |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.6 di atas,dapat disimpulkan bahwa Beban kerja ( $X_1$ ), Setres Kerja ( $X_2$ ),Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan *Trunover Intention* (Y) dinyatakan “Reliabel” karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuesioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

### 3.6 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

#### 3.6.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model- model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

#### 3.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.6.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *ZPRED* dengan *residual*-nya *SRESID*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *studentized*.

### 3.6.4 Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS* versi 16.0) dengan persamaan :

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

Keterangan :

$Y$  = *Turnover Intention (Dependen Variable)*

$X_1$  = *Beban Kerja (Independent Variable)*

$X_2$  = *Stres Kerja (Independent Variable)*

$X_3$  = *Kepuasan Kerja (Independent Variable)*

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien prediktor

$\epsilon$  = *Error term/ tingkat kesalahan*

### 3.6.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang

telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya (Sugiyono, 2012). dengan uji sebagai berikut:

### 3.6.6 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%, Rusiadi (2013:140) Hipotesis bias di Terima atau di tolak apabila sebagai berikut:

1. Nilai signifikan  $<0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Nilai signifikan  $>0,05$  dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

### 3.6.7 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Hipotesis nol yang diajukan dalam pengujian ini menyatakan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Oleh karena itu, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulan yang diambil adalah menolak hipotesis nol, yang mengindikasikan bahwa koefisien tersebut signifikan secara statistik. (Meiryani, 2021) memberikan panduan sebagai berikut:

1. Pandangan Awal (*Quick Look*): Jika nilai F lebih besar dari 4, maka hipotesis nol dapat ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Perbandingan dengan Nilai Tabel Nilai F hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai F yang tercantum dalam tabel. Jika nilai F yang dihitung lebih besar daripada nilai F pada tabel, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai probabilitas uji F dapat dilihat pada hasil output dari perangkat lunak statistik, seperti Spss, pada kolom sig atau signifikan dalam tabel untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam memprediksi variasi variabel terikat.

### 3.6.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan gertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan

variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang di dapat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan spg dan spb cabang offline PT.furniture Tsa Medan maka hipotesis pertama diterima.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* spg dan spb cabang offline PT.furniture Tsa Medan maka hipotesis kedua diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan cabang offline PT.furniture Tsa Medan maka hipotesis ketiga diterima.
4. Beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan spg/spb cabang offline PT.Furniture Tsa Medan maka hipotesis keempat diterima.

#### 5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen atau pimpinan

perusahaan PT.furniture Tsa Medan untuk memperhatikan aspek-aspek yang ada dalam beban kerja berupa ketentuan target penjualan yang harus dicapai melihat pangsa pasar dan ekonomi yang ada sekarang sehingga spg/spb cabang offline dapat dengan mudah mencapai target tersebut.dan spgpb cabang offline agar dapat menerima komisi atau bonus sehingga kondisi pekerjaan lebih nyaman dan semangat spg dan spb cabang offline juga dapat menggunakan waktu kerja seperti jam istirahat atau hari libur mereka dan tidak harus dipaksa bekerja.

2. Bagi manajemen perusahaan harus lebih diperhatikan lagi dalam memberikan beban kerja kepada karyawan terutama dalam waktu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan daya tahan fisik spg/sp cabag offline dan pengalaman spg/spb .kiranya manajemen dapat memberikan kelogaran waktu pada saat memasuki season ramai atau menabah personil perbantuan atau spg/spb season agar dapat menghedel pekerjaan yang ada di lapangan
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen spg/spb cabang offline PT.furniture Tsa Medan untuk memperhatikan tingkat stres kerja seperti banyaknya spg/spb yang mengalami beban kerja seperti desakan waktu, hubungan antar karyawan yang jadi kurang akrab Selain itu perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan rasa keadilan yaitu dalam pembagian tugas menurut pegangan *word* masing-masing brand sehingga tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan dapat berkurang dengan pembagian area yang lebih dekat dengan domisili karyawan.

4. Manajemen perusahaan PT.furniture Tsa Medan perlu mengevaluasi ulang tentunya peran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti penyesuaian beban kerja dengan tingkat kemampuan masing-masing spg/spb cabang offline sehingga tidak mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian manajemen perusahaan perlu meningkatkan hubungan kerja serta komunikasi yang lebih baik lagi antar karyawan dan pembagian tugas dan pekerjaan haruslah dilakukan lebih merata dan adil.sehingga karyawan dapat merasakan keharmonisan dalam bekerja dan kenyamanan dalam segala hal yang ada di lingkungan kerja
5. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen PT.furniture Tsa Medan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan gaji lebih dari upah minimum yang di tetapkan pemerintah yang sesuai dengan hasil kerja masing-masing word yang dilakukan karyawan spg/spb cabang offline seperti dapat mengklaim uang lembur,uang makan ,uang kerajinan ,uang pulsa dan *reward* lain nya Perusahaan juga menempatkan pada tempatnya yakni sesuai dengan analisis jabatan atau analisis pekerjaan, sistem promosi sesuai dengan prosedur yang berlaku.
6. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen PT.furniture Tsa Medan untuk lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dikarenakan target yang harus dicapai terlalu berat sehingga meningkatkan rasa ingin keluar (*turnover intention*) di perusahaan, kemudian stres kerja juga harus di hilangkan seperti stres dari pekerjaan

yang terlalu berat kemudian kepuasan kerja di perusahaan harus sesuai dengan pekerjaannya misalnya, gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan harus lebih bisa ditingkatkan, manajemen PT.furniture Tsa Medan dapat membuat outbon atau getring sesama karyawan agar dapat menjaga keharmonisan sesama karyawan hal ini juga berdampak positif guna menghilangkan stress bagi karyawan spg/spb cabang offline di PT.furniture Tsa Medan ,apabila unsur-unsur tersebut ditingkatkan maka rasa ingin keluar karyawan (*turnover intention*) akan menurun. Bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afzal, H., Chandio, A., Shaikh, F., Bhand, A., Ghumron, S., & Khuhro, A. (2019). Factors behind brand switching in cellular networks. *International Journal of Asian Social Science*, 3(2), 299–307. <http://www.aessweb.com/pdf-files/299-307.pdf>
- Aisayani, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Ekobil Insight: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 45–55. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Ambarwati, F. R. (2014). *Konsep kebutuhan dasar manusia*. Yogyakarta: Dua Satria Offset.
- Arianto, D. A. (2019). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/1809>
- Bangun, W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Buchanan, B. (2020). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533–546. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=204668](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=204668)
- Ceacilia, M. (2021). Antecedents of job satisfaction and the influence on turnover intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(1), 67–78. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/12758>
- Chalim, M. (2020). Effect of job insecurity, organizational commitment, and job satisfaction on turnover intention: A case study of newcomer lecturers at private Islamic universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 8(3), 451–470. <https://journal.scadindependent.org/index.php/jipeuradeun/article/view/284>
- Chaudhary, N., & Sharma, B. (2021). Impact of employee motivation on performance in private organizations. *International Journal of Business Trend and Technology*, 11(3), 29–35. <https://www.academia.edu/4990542>
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan bagian marketing PT Wahana Sahabat Utama. *Jurnal Eksis*, 11(1), 88–97. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id>
- Irvianti, V. (2021). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 102–115. Universitas Bina Nusantara. <https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/995>
- Jusuf, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di PT Circle K Indonesia Yogyakarta (Skripsi, Universitas Negeri

- Semarang). <https://lib.unnes.ac.id/22592/1/7311410006-s.pdf>
- Karyoto. (2015). *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Khikmawati, R. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta). <https://eprints.uny.ac.id/23036/>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat, dan pengendaliannya* (N. Imam, Penerj.). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Putri, D. W. A. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan karakteristik individu terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 55–68. <https://docplayer.info/70852057>
- Rekha, K. R. S., & Kamalanabhan, T. J. (2012). A study on the employee turnover intention in ITES/BPO sector. *AMET International Journal of Management*, 4(2), 18–22. <https://ametjournal.com/attachment/ametjournal-4/Dev-Article-3-Shree%20Rekha.pdf>
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ronald, S., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turnover intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9. <https://docplayer.info/33514088>
- Rusiadi. (2020). *Metode penelitian: Manajemen, akuntansi, dan ekonomi pembangunan (Konsep, kasus, dan aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel)*. Medan: USU Press.
- Saba, I. (2019). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress, and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 1–14. <http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/5906>
- Sari, P. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada Hotel Ibis Yogyakarta. (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta). <https://eprints.uny.ac.id/15137/>
- Sentana, A. D. S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5232–5261. <https://dokumen.tips/documents/analisis-pengaruh>
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-23). Jakarta: Bumi Aksara.

- Sopiah. (2019). *Metodologi penelitian: Pendekatan praktis dalam penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-6). Jakarta: Prenada Media Group.
- Sylvia, A. (2018). The effects of work passion, work engagement and job satisfaction on turnover intention of the millennial generation. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 10(2), 77–89. <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/jasa/article/view/2954>
- Vivi, K. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan konflik kerja-keluarga terhadap turnover intention pada PT Dong Bang Indo, Kabupaten Semarang (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta). <http://eprints.ums.ac.id/65806/>
- Viwi, R. B. P. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap keinginan untuk keluar (intention to leave) karyawan pada PT Infomedia Nusantara Medan (Tesis, Universitas Sumatera Utara). <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/49670>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### **“PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. FURNITURE TSA MEDAN”**

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan proposal skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Furniture Tsa Medan ” di Program Studi Manajemen S1, di Universitas Medan Area, maka saya :

Nama : Indah Ayu Cahyani

NPM : 218320113

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui penelitian yang saya buat mengenai identifikasi beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada PT.Furniture Tsa Medan

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pikiran kepada

PT.Furniture Tsa Medan agar dapat memberikan arahan kepada seluruh karyawannya dalam meminimalkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Dalam pengisian kuesioner ini disarankan untuk membaca petunjuk umum yang terdapat pada awal setiap bagian dengan seksama sebelum menjawab pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas perhatian dan kesediannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Indah Ayu Cahyani

## I. PROFIL RESPONDEN

**Petunjuk:** Berilah tanda checklist (✓) pada tempat yang telah disediakan.

### 1. Jenis Kelamin

☐ Pria

☐ Wanita

### 2. Usia

☐ < 20 Tahun

☐ 20 – 29 Tahun

☐ 30 – 39 Tahun

☐ > 40 Tahun

### 3. Masa Kerja

☐ < 2 Tahun

☐ 2 – 5 Tahun

☐ 6 – 10 Tahun

☐ > 10 Tahun

### 4. Tingkat Pendidikan

☐ SMA/SMU/Sederajat

☐ D3

☐ S1

☐ S2

## II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

**Petunjuk:** Berikanlah tanda (✓) pada kolom isian yang telah disediakan sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara yang paling tepat.

**SS** = Sangat Setuju

**S** = Setuju

**RR** = Ragu-Ragu

**TS** = Tidak Setuju

**STS** = Sangat Tidak Setuju

**III. Variabel Beban Kerja (X1)**

| No.                              | Pernyataan Penelitian                                                                                                | SS | S | RR | TS | STS |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| <b>Target yang Harus Dicapai</b> |                                                                                                                      |    |   |    |    |     |
| 1                                | Saya menerima pekerjaan yang mudah diselesaikan di perusahaan.                                                       |    |   |    |    |     |
| 2                                | Saya diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki di perusahaan..                                    |    |   |    |    |     |
| 3                                | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan.                                         |    |   |    |    |     |
| <b>Kondisi Pekerjaan</b>         |                                                                                                                      |    |   |    |    |     |
| 4                                | saya merasa aman ketika sedang bekerja di perusahaan.                                                                |    |   |    |    |     |
| 5                                | Saya tidak memiliki ruang kerja yang nyaman sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. |    |   |    |    |     |
| <b>Penggunaan Waktu Kerja</b>    |                                                                                                                      |    |   |    |    |     |
| 6                                | Saya menyelesaikan pekerjaan pada jam istirahat yang telah ditentukan di perusahaan.                                 |    |   |    |    |     |
| 7                                | Saya tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja yang ditentukan perusahaan telah selesai.                           |    |   |    |    |     |
| 8                                | Saya sangat sibuk dijam tertentu dengan pekerjaan yang diberikan di perusahaan.                                      |    |   |    |    |     |
| <b>Standar Pekerjaan</b>         |                                                                                                                      |    |   |    |    |     |
| 9                                | Saya menerima beban kerja sesuai dengan standar pekerjaan di perusahaan.                                             |    |   |    |    |     |

**IV. Variabel Stres Kerja (X2)**

| No                          | Pernyataan Penelitian                                                | SS | S | RR | TS | STS |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| <b>Stres dari Pekerjaan</b> |                                                                      |    |   |    |    |     |
| 1                           | Saya melakukan pekerjaan yang banyak sehingga merasa letih dan lelah |    |   |    |    |     |

|                                   |                                                                                                            |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 2                                 | Saya sering mengalami pusing akibat memikirkan pekerjaan terlalu lama                                      |  |  |  |  |  |
| 3                                 | Saya sering terlibat masalah dengan teman saya terkait masalah pekerjaan.                                  |  |  |  |  |  |
| 4                                 | Saya sering murung/termenung dikarenakan beban kerja yang tak kunjung selesai yang diberikan kepada saya.  |  |  |  |  |  |
| 5                                 | Saya menerima pekerjaan yang selalu monoton membuat bosan dan jenuh dalam bekerja.                         |  |  |  |  |  |
| <b>Stres dari Luar Perusahaan</b> |                                                                                                            |  |  |  |  |  |
| 6                                 | Saya sering ditegur oleh keluarga saya apabila saya pulang terlalu larut malam dari pekerjaan yang banyak. |  |  |  |  |  |
| 7                                 | Saya bertempat tinggal yang jauh dari tempat bekerja menjadi hambatan bagi saya.                           |  |  |  |  |  |
| 8                                 | Saya selalu diingatkan keluarga untuk pulang tepat waktu ketika jam kerja selesai.                         |  |  |  |  |  |

### V. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

| NO                 | PERTANYAAN                                                                                        | PILIHAN JAWABAN |   |    |    |     |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|----|----|-----|
|                    |                                                                                                   | SS              | S | RR | TS | STS |
| Gaji               |                                                                                                   |                 |   |    |    |     |
| 1                  | Saya tidak menerima gaji sesuai dengan kualitas kinerja saya                                      |                 |   |    |    |     |
| 2                  | Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari                           |                 |   |    |    |     |
| Promosi            |                                                                                                   |                 |   |    |    |     |
| 3                  | Saya merasa promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju |                 |   |    |    |     |
| 4                  | Jabatan yang dijanjikan perusahaan tidak sesuai yang diinginkan karyawan                          |                 |   |    |    |     |
| Supervisi          |                                                                                                   |                 |   |    |    |     |
| 5                  | Saya merasa kurang adil dengan jabatan saya sekarang                                              |                 |   |    |    |     |
| 6                  | Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jabatan saya                                             |                 |   |    |    |     |
| Tunjangan tambahan |                                                                                                   |                 |   |    |    |     |
| 7                  | Saya tidak menerima bonus tahunan atau tunjangan prestasi kerja yang baik                         |                 |   |    |    |     |

|                    |                                                       |  |  |  |  |  |
|--------------------|-------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 8                  | Saya menerima tunjangan tahunan yang saya butuhkan.   |  |  |  |  |  |
| <b>Penghargaan</b> |                                                       |  |  |  |  |  |
| 9                  | Saya diberi penghargaan atas prestasi yang saya raih. |  |  |  |  |  |
| 10                 | Saya menerima penghargaan yang perusahaan janjikan.   |  |  |  |  |  |

**VI. Variabel Turnover Intention (Y)**

| No                          | Pernyataan Penelitian                                                                                                                                | SS | S | RR | TS | STS |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| <b>Thinking Of Quitting</b> |                                                                                                                                                      |    |   |    |    |     |
| 1                           | Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya.                                                                                              |    |   |    |    |     |
| 2                           | Saya sering berpikir beban kerja seperti pencapaian target penjualan di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan. |    |   |    |    |     |
| 3                           | Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan tempat saya bekerja kurang memadai.                                     |    |   |    |    |     |
| 4                           | Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja.                                                                                                              |    |   |    |    |     |
| 5                           | Saya berpikir meninggalkan pekerjaan saya dikarenakan pimpinan yang tidak adil dalam memberi insentif.                                               |    |   |    |    |     |
| <b>Intent to Search</b>     |                                                                                                                                                      |    |   |    |    |     |
| 6                           | Saya akan mencari pekerjaan yang lebih baik lagi, sesuai dengan jenjang pendidikan saya.                                                             |    |   |    |    |     |
| 7                           | Saya akan mencari pekerjaan lain karena pekerjaan ini sangat berat bagi di usia muda.                                                                |    |   |    |    |     |
| 8                           | Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain.                                                                                               |    |   |    |    |     |
| <b>Intent to Quit</b>       |                                                                                                                                                      |    |   |    |    |     |
| 9                           | Saya berniat untuk berhenti di perusahaan saya sekarang                                                                                              |    |   |    |    |     |

## Lampiran 2 Tabulasi Data

## Tabulasi Data (X1)

| x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | x1.6 | x1.7 | x1.8 | x1.9 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 4    | 5    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 5    | 3    | 5    | 5    | 5    | 2    | 5    | 5    | 5    |
| 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 2    | 5    |
| 5    | 2    | 5    | 5    | 4    | 5    | 2    | 5    | 2    |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    |
| 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 5    | 4    |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 5    |
| 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 3    | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 4    | 4    | 5    | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 2    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    |
| 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 2    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    |
| 3    | 3    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 3    | 3    | 2    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 3    | 3    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 5    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 3    | 3    |
| 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    |
| 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 4    | 2    |
| 2    | 3    | 2    | 2    | 4    | 2    | 2    | 2    | 2    |
| 2    | 2    | 5    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    |
| 2    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    |
| 2    | 2    | 2    | 2    | 4    | 2    | 2    | 2    | 2    |
| 2    | 2    | 2    | 4    | 2    | 3    | 2    | 2    | 2    |
| 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 4    | 2    | 2    |
| 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 4    | 2    | 4    | 2    |
| 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 4    |
| 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 4    | 2    |
| 1    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| 1    | 1    | 3    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| 1    | 1    | 4    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    |

Tabulasi Data (X2)

| x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | x2.6 | x2.7 | x2.8 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 5    | 5    | 5    | 5    | 1    | 5    | 5    | 5    |
| 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 2    | 4    | 4    |
| 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    |
| 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    |
| 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    |
| 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    |
| 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    |
| 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    |
| 2    | 3    | 5    | 5    | 4    | 5    | 2    | 5    |
| 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    |
| 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    |
| 4    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4    | 5    |
| 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    |
| 5    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 2    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    |
| 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    |
| 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    |
| 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    |
| 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    |
| 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    |
| 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    |
| 2    | 3    | 5    | 3    | 3    | 4    | 4    | 2    |
| 2    | 2    | 2    | 3    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    |
| 4    | 4    | 2    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    |
| 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    |
| 5    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    |
| 5    | 4    | 3    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 5    | 5    | 4    | 1    | 1    | 4    | 5    | 4    |
| 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    |
| 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    |
| 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    |
| 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    |
| 3    | 4    | 2    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    |

## Tabulasi Data (X3)

| x3.1 | x3.2 | x3.3 | x3.4 | x3.5 | x3.6 | x3.7 | x3.8 | x3.9 | x3.10 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5     |
| 2    | 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4     |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 5    | 2    | 4    | 4    | 4    | 5     |
| 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4     |
| 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 5     |
| 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     |
| 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4     |
| 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5     |
| 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2     |
| 5    | 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     |
| 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3     |
| 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5     |
| 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3     |
| 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4     |
| 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     |
| 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     |
| 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 5    | 5     |
| 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     |
| 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     |
| 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 3    | 3     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 2    | 4    | 4    | 3     |
| 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4     |
| 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 4    | 3     |
| 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 2    | 3    | 2     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 5     |
| 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 1    | 4    | 5    | 5     |
| 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4     |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     |
| 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     |
| 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 2    | 4    | 4    | 5     |
| 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4     |
| 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5     |
| 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     |
| 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4     |
| 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     |
| 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     |

Tabulasi Data (Y)

| y1.1 | y1.2 | y1.3 | y1.4 | y1.5 | y1.6 | y1.7 | y1.8 | y1.9 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    |
| 4    | 3    | 4    | 2    | 4    | 5    | 4    | 1    | 5    |
| 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 2    |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    |
| 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    |
| 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    |
| 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    |
| 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    |
| 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 3    | 5    | 5    |
| 5    | 5    | 3    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    |
| 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    |
| 4    | 4    | 5    | 2    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    |
| 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    |
| 5    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    |
| 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 2    | 4    |
| 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 2    |
| 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    |
| 3    | 5    | 4    | 2    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    |
| 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    |
| 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    |
| 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    |
| 3    | 4    | 3    | 5    | 3    | 3    | 3    | 5    | 5    |
| 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 5    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    |
| 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 2    | 4    |
| 2    | 3    | 2    | 4    | 1    | 3    | 2    | 4    | 1    |
| 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    |
| 4    | 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    |
| 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 3    | 2    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 5    | 3    | 3    |
| 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 3    |
| 4    | 4    | 5    | 1    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    |
| 5    | 5    | 4    | 1    | 4    | 4    | 4    | 3    | 2    |
| 5    | 4    | 5    | 3    | 5    | 5    | 4    | 3    | 5    |
| 5    | 3    | 5    | 3    | 5    | 5    | 5    | 3    | 4    |
| 4    | 5    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    |
| 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 2    | 2    |
| 4    | 5    | 5    | 2    | 4    | 4    | 4    | 2    | 5    |
| 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 5    | 4    | 2    | 5    |

**Lampiran 3 Hasil Output SPSS****Statistics**

|   |         | Jenis Kelamin | Usia | Masa Kerja | Pendidikan |
|---|---------|---------------|------|------------|------------|
| N | Valid   | 43            | 43   | 43         | 43         |
|   | Missing | 0             | 0    | 0          | 0          |

**Jenis Kelamin**

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Pria   | 23        | 53.5    | 53.5          | 53.5               |
|       | Wanita | 20        | 46.5    | 46.5          | 100.0              |
|       | Total  | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Usia**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 17 - 20 Tahun | 13        | 30.2    | 30.2          | 30.2               |
|       | 21 - 25 Tahun | 21        | 48.8    | 48.8          | 79.1               |
|       | 26 - 31 Tahun | 8         | 18.6    | 18.6          | 97.7               |
|       | 32 - 38 Tahun | 1         | 2.3     | 2.3           | 100.0              |
|       | Total         | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Masa Kerja**

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 1 Tahun   | 21        | 48.8    | 48.8          | 48.8               |
|       | 1 - 4 Tahun | 22        | 51.2    | 51.2          | 100.0              |
|       | Total       | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pendidikan**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | D3    | 8         | 18.6    | 18.6          | 18.6               |
|       | S1    | 9         | 20.9    | 20.9          | 39.5               |
|       | SMA   | 26        | 60.5    | 60.5          | 100.0              |
|       | Total | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Statistics**

|         | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Valid   | 43   | 43   | 43   | 43   | 43   | 43   | 43   | 43   | 43   |
| Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |

| X1.1  |           |         |               |                    |       |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|-------|
|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |       |
| Valid | 1         | 3       | 7.0           | 7.0                | 7.0   |
|       | 2         | 9       | 20.9          | 20.9               | 27.9  |
|       | 3         | 13      | 30.2          | 30.2               | 58.1  |
|       | 4         | 9       | 20.9          | 20.9               | 79.1  |
|       | 5         | 9       | 20.9          | 20.9               | 100.0 |
|       | Total     | 43      | 100.0         | 100.0              |       |

| X1.2  |           |         |               |                    |       |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|-------|
|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |       |
| Valid | 1         | 2       | 4.7           | 4.7                | 4.7   |
|       | 2         | 11      | 25.6          | 25.6               | 30.2  |
|       | 3         | 12      | 27.9          | 27.9               | 58.1  |
|       | 4         | 9       | 20.9          | 20.9               | 79.1  |
|       | 5         | 9       | 20.9          | 20.9               | 100.0 |
|       | Total     | 43      | 100.0         | 100.0              |       |

| X1.3  |           |         |               |                    |       |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|-------|
|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |       |
| Valid | 1         | 1       | 2.3           | 2.3                | 2.3   |
|       | 2         | 12      | 27.9          | 27.9               | 30.2  |
|       | 3         | 9       | 20.9          | 20.9               | 51.2  |
|       | 4         | 10      | 23.3          | 23.3               | 74.4  |
|       | 5         | 11      | 25.6          | 25.6               | 100.0 |
|       | Total     | 43      | 100.0         | 100.0              |       |

| X1.4  |           |         |               |                    |      |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|------|
|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |      |
| Valid | 1         | 2       | 4.7           | 4.7                | 4.7  |
|       | 2         | 9       | 20.9          | 20.9               | 25.6 |
|       | 3         | 11      | 25.6          | 25.6               | 51.2 |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 4     | 12 | 27.9  | 27.9  | 79.1  |
| 5     | 9  | 20.9  | 20.9  | 100.0 |
| Total | 43 | 100.0 | 100.0 |       |

| X1.5  |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1     | 3         | 7.0     | 7.0           | 7.0                |
|       | 2     | 9         | 20.9    | 20.9          | 27.9               |
|       | 3     | 8         | 18.6    | 18.6          | 46.5               |
|       | 4     | 15        | 34.9    | 34.9          | 81.4               |
|       | 5     | 8         | 18.6    | 18.6          | 100.0              |
|       | Total | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

| X1.6  |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1     | 3         | 7.0     | 7.0           | 7.0                |
|       | 2     | 10        | 23.3    | 23.3          | 30.2               |
|       | 3     | 11        | 25.6    | 25.6          | 55.8               |
|       | 4     | 9         | 20.9    | 20.9          | 76.7               |
|       | 5     | 10        | 23.3    | 23.3          | 100.0              |
|       | Total | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

| X1.7  |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1     | 3         | 7.0     | 7.0           | 7.0                |
|       | 2     | 10        | 23.3    | 23.3          | 30.2               |
|       | 3     | 9         | 20.9    | 20.9          | 51.2               |
|       | 4     | 13        | 30.2    | 30.2          | 81.4               |
|       | 5     | 8         | 18.6    | 18.6          | 100.0              |
|       | Total | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

| X1.8  |   |           |         |               |                    |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 3         | 7.0     | 7.0           | 7.0                |
|       | 2 | 9         | 20.9    | 20.9          | 27.9               |
|       | 3 | 8         | 18.6    | 18.6          | 46.5               |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 4     | 16 | 37.2  | 37.2  | 83.7  |
| 5     | 7  | 16.3  | 16.3  | 100.0 |
| Total | 43 | 100.0 | 100.0 |       |

### X1.9

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 3         | 7.0     | 7.0           | 7.0                |
|       | 2     | 12        | 27.9    | 27.9          | 34.9               |
|       | 3     | 8         | 18.6    | 18.6          | 53.5               |
|       | 4     | 10        | 23.3    | 23.3          | 76.7               |
|       | 5     | 10        | 23.3    | 23.3          | 100.0              |
|       | Total | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Statistics

|      |         |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| X2.1 |         |    | X  | X  | X  | X  | X  | X  | X2 |
|      |         |    | 2. | 2. | 2. | 2. | 2. | 2. | .8 |
|      |         |    | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |    |
| N    | Valid   | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
|      | Missing | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |

### X2.1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 4         | 9.3     | 9.3           | 9.3                |
|       | 3     | 6         | 14.0    | 14.0          | 23.3               |
|       | 4     | 19        | 44.2    | 44.2          | 67.4               |
|       | 5     | 14        | 32.6    | 32.6          | 100.0              |
|       | Total | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X2.2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 2         | 4.7     | 4.7           | 4.7                |
|       | 3     | 5         | 11.6    | 11.6          | 16.3               |
|       | 4     | 28        | 65.1    | 65.1          | 81.4               |
|       | 5     | 8         | 18.6    | 18.6          | 100.0              |
|       | Total | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.3**

|       | Frequency |    | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|----|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2         | 3  | 7.0     | 7.0           | 7.0                |
|       | 3         | 3  | 7.0     | 7.0           | 14.0               |
|       | 4         | 21 | 48.8    | 48.8          | 62.8               |
|       | 5         | 16 | 37.2    | 37.2          | 100.0              |
|       | Total     | 43 | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.4**

|       | Frequency |    | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|----|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1         | 1  | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | 3         | 6  | 14.0    | 14.0          | 16.3               |
|       | 4         | 20 | 46.5    | 46.5          | 62.8               |
|       | 5         | 16 | 37.2    | 37.2          | 100.0              |
|       | Total     | 43 | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.5**

|       | Frequency |    | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|----|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1         | 3  | 7.0     | 7.0           | 7.0                |
|       | 3         | 3  | 7.0     | 7.0           | 14.0               |
|       | 4         | 18 | 41.9    | 41.9          | 55.8               |
|       | 5         | 19 | 44.2    | 44.2          | 100.0              |
|       | Total     | 43 | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.6**

|       | Frequency |    | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|----|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1         | 1  | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | 2         | 1  | 2.3     | 2.3           | 4.7                |
|       | 3         | 3  | 7.0     | 7.0           | 11.6               |
|       | 4         | 21 | 48.8    | 48.8          | 60.5               |
|       | 5         | 17 | 39.5    | 39.5          | 100.0              |

|       |    |       |       |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 43 | 100.0 | 100.0 |
|-------|----|-------|-------|

### X2.7

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
| 2       | 1         | 2.3     | 2.3           | 4.7                |
| 3       | 2         | 4.7     | 4.7           | 9.3                |
| 4       | 29        | 67.4    | 67.4          | 67.4               |
| 5       | 10        | 23.3    | 23.3          | 23.3               |
| Total   | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X2.8

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
| 2       | 1         | 2.3     | 2.3           | 4.7                |
| 3       | 3         | 7.0     | 7.0           | 11.6               |
| 4       | 17        | 39.5    | 39.5          | 51.2               |
| 5       | 21        | 48.8    | 48.8          | 100.0              |
| Total   | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Statistics

| X3.1 | X3      | X3 | X3 | X3 | X3 | X3 | X3 | X3 | X3 | X3 | X3 |
|------|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| N    | Valid   | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
|      | Missing | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |

### X3.1

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 4         | 9.3     | 9.3           | 9.3                |
| 4       | 23        | 53.5    | 53.5          | 62.8               |
| 5       | 16        | 37.2    | 37.2          | 100.0              |
| Total   | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X3.2

|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

|       |       |    |       |       |       |
|-------|-------|----|-------|-------|-------|
| Valid | 2     | 2  | 4.7   | 4.7   | 4.7   |
|       | 3     | 3  | 7.0   | 7.0   | 11.6  |
|       | 4     | 20 | 46.5  | 46.5  | 58.1  |
|       | 5     | 18 | 41.9  | 41.9  | 100.0 |
|       | Total | 43 | 100.0 | 100.0 |       |

### X3.3

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | 3     | 4         | 9.3     | 9.3           | 11.6               |
|       | 4     | 26        | 60.5    | 60.5          | 72.1               |
|       | 5     | 12        | 27.9    | 27.9          | 100.0              |
|       | Total | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X3.4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | 3     | 3         | 7.0     | 7.0           | 9.3                |
|       | 4     | 24        | 55.8    | 55.8          | 65.1               |
|       | 5     | 15        | 34.9    | 34.9          | 100.0              |
|       | Total | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X3.5

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 2         | 4.7     | 4.7           | 4.7                |
|       | 3     | 7         | 16.3    | 16.3          | 20.9               |
|       | 4     | 19        | 44.2    | 44.2          | 65.1               |
|       | 5     | 15        | 34.9    | 34.9          | 100.0              |
|       | Total | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X3.6

|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

|       |       |    |       |       |       |
|-------|-------|----|-------|-------|-------|
| Valid | 2     | 1  | 2.3   | 2.3   | 2.3   |
|       | 3     | 3  | 7.0   | 7.0   | 9.3   |
|       | 4     | 24 | 55.8  | 55.8  | 65.1  |
|       | 5     | 15 | 34.9  | 34.9  | 100.0 |
|       | Total | 43 | 100.0 | 100.0 |       |

### X3.7

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 2         | 4.7     | 4.7           | 4.7                |
|       | 2     | 4         | 9.3     | 9.3           | 14.0               |
|       | 3     | 4         | 9.3     | 9.3           | 23.3               |
|       | 4     | 13        | 30.2    | 30.2          | 53.5               |
|       | 5     | 20        | 46.5    | 46.5          | 100.0              |
|       | Total | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X3.8

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | 3     | 2         | 4.7     | 4.7           | 7.0                |
|       | 4     | 26        | 60.5    | 60.5          | 67.4               |
|       | 5     | 14        | 32.6    | 32.6          | 100.0              |
|       | Total | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X3.9

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 5         | 11.6    | 11.6          | 11.6               |
|       | 4     | 19        | 44.2    | 44.2          | 55.8               |
|       | 5     | 19        | 44.2    | 44.2          | 100.0              |
|       | Total | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X3.10

|       | Frequency |    | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|----|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2         | 2  | 4.7     | 4.7           | 4.7                |
|       | 3         | 7  | 16.3    | 16.3          | 20.9               |
|       | 4         | 14 | 32.6    | 32.6          | 53.5               |
|       | 5         | 20 | 46.5    | 46.5          | 100.0              |
| Total | 43        |    | 100.0   | 100.0         |                    |

### Statistics

|         | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 |
|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| N Valid | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 | 43 |
| Missing | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |

| Y1    |           |    |         |               |                    |
|-------|-----------|----|---------|---------------|--------------------|
|       | Frequency |    | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2         | 1  | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | 3         | 4  | 9.3     | 9.3           | 11.6               |
|       | 4         | 16 | 37.2    | 37.2          | 48.8               |
|       | 5         | 22 | 51.2    | 51.2          | 100.0              |
| Total | 43        |    | 100.0   | 100.0         |                    |

| Y2    |           |    |         |               |                    |
|-------|-----------|----|---------|---------------|--------------------|
|       | Frequency |    | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3         | 4  | 9.3     | 9.3           | 9.3                |
|       | 4         | 19 | 44.2    | 44.2          | 53.5               |
|       | 5         | 20 | 46.5    | 46.5          | 100.0              |
| Total | 43        |    | 100.0   | 100.0         |                    |

| Y3    |           |    |         |               |                    |
|-------|-----------|----|---------|---------------|--------------------|
|       | Frequency |    | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2         | 1  | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | 3         | 7  | 16.3    | 16.3          | 18.6               |
|       | 4         | 13 | 30.2    | 30.2          | 48.8               |
|       | 5         | 22 | 51.2    | 51.2          | 100.0              |
| Total | 43        |    | 100.0   | 100.0         |                    |

| Y4    |           |    |         |               |                    |
|-------|-----------|----|---------|---------------|--------------------|
|       | Frequency |    | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1         | 2  | 4.7     | 4.7           | 4.7                |
|       | 2         | 6  | 14.0    | 14.0          | 18.6               |
|       | 3         | 9  | 20.9    | 20.9          | 39.5               |
|       | 4         | 12 | 27.9    | 27.9          | 67.4               |
|       | 5         | 14 | 32.6    | 32.6          | 100.0              |
|       | Total     | 43 | 100.0   | 100.0         |                    |

| Y5    |           |    |         |               |                    |
|-------|-----------|----|---------|---------------|--------------------|
|       | Frequency |    | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1         | 2  | 4.7     | 4.7           | 4.7                |
|       | 2         | 6  | 14.0    | 14.0          | 18.6               |
|       | 3         | 8  | 18.6    | 18.6          | 37.2               |
|       | 4         | 12 | 27.9    | 27.9          | 65.1               |
|       | 5         | 15 | 34.9    | 34.9          | 100.0              |
|       | Total     | 43 | 100.0   | 100.0         |                    |

| Y6    |           |    |         |               |                    |
|-------|-----------|----|---------|---------------|--------------------|
|       | Frequency |    | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3         | 4  | 9.3     | 9.3           | 9.3                |
|       | 4         | 22 | 51.2    | 51.2          | 60.5               |
|       | 5         | 17 | 39.5    | 39.5          | 100.0              |
|       | Total     | 43 | 100.0   | 100.0         |                    |

| Y7    |           |    |         |               |                    |
|-------|-----------|----|---------|---------------|--------------------|
|       | Frequency |    | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2         | 1  | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | 3         | 4  | 9.3     | 9.3           | 11.6               |
|       | 4         | 25 | 58.1    | 58.1          | 69.8               |
|       | 5         | 13 | 30.2    | 30.2          | 100.0              |
|       | Total     | 43 | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y8

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | 2 | 5         | 11.6    | 11.6          | 14.0               |
|       | 3 | 9         | 20.9    | 20.9          | 34.9               |
|       | 4 | 13        | 30.2    | 30.2          | 65.1               |
|       | 5 | 15        | 34.9    | 34.9          | 100.0              |
| Total |   | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y9

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1         | 2.3     | 2.3           | 2.3                |
|       | 2 | 5         | 11.6    | 11.6          | 14.0               |
|       | 3 | 6         | 14.0    | 14.0          | 27.9               |
|       | 4 | 14        | 32.6    | 32.6          | 60.5               |
|       | 5 | 17        | 39.5    | 39.5          | 100.0              |
| Total |   | 43        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 43 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 43 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

| Cronbach's |            |
|------------|------------|
| Alpha      | N of Items |
| .952       | 9          |

### Item Statistics

|      | Mean | Std. Deviation | N  |
|------|------|----------------|----|
| X1.1 | 3.28 | 1.221          | 43 |
| X1.2 | 3.28 | 1.202          | 43 |
| X1.3 | 3.42 | 1.220          | 43 |
| X1.4 | 3.40 | 1.178          | 43 |
| X1.5 | 3.37 | 1.215          | 43 |
| X1.6 | 3.30 | 1.264          | 43 |
| X1.7 | 3.30 | 1.225          | 43 |
| X1.8 | 3.35 | 1.193          | 43 |
| X1.9 | 3.28 | 1.297          | 43 |

### Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|------|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|
| X1.1 | 26.70                         | 68.359                            | .893                                    | .942                                   |
| X1.2 | 26.70                         | 69.216                            | .861                                    | .944                                   |
| X1.3 | 26.56                         | 73.157                            | .634                                    | .955                                   |
| X1.4 | 26.58                         | 69.344                            | .874                                    | .943                                   |
| X1.5 | 26.60                         | 69.435                            | .838                                    | .945                                   |
| X1.6 | 26.67                         | 70.558                            | .741                                    | .950                                   |
| X1.7 | 26.67                         | 69.272                            | .839                                    | .945                                   |
| X1.8 | 26.63                         | 71.001                            | .769                                    | .949                                   |
| X1.9 | 26.70                         | 68.311                            | .834                                    | .945                                   |

### Scale Statistics

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 29.98 | 87.880   | 9.374          | 9          |

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 43 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 43 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .782                | 8          |

### Item Statistics

|      | Mean | Std. Deviation | N  |
|------|------|----------------|----|
| X2.1 | 4.00 | .926           | 43 |
| X2.2 | 3.98 | .707           | 43 |
| X2.3 | 4.16 | .843           | 43 |

|      |      |       |    |
|------|------|-------|----|
| X2.4 | 4.16 | .843  | 43 |
| X2.5 | 4.16 | 1.067 | 43 |
| X2.6 | 4.21 | .861  | 43 |
| X2.7 | 4.07 | .768  | 43 |
| X2.8 | 4.30 | .887  | 43 |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X2.1                  | 29.05                      | 15.903                         | .316                             | .787                             |
| X2.2                  | 29.07                      | 15.352                         | .585                             | .746                             |
| X2.3                  | 28.88                      | 16.248                         | .314                             | .784                             |
| X2.4                  | 28.88                      | 15.772                         | .390                             | .773                             |
| X2.5                  | 28.88                      | 14.200                         | .466                             | .764                             |
| X2.6                  | 28.84                      | 14.473                         | .592                             | .740                             |
| X2.7                  | 28.98                      | 15.309                         | .531                             | .752                             |
| X2.8                  | 28.74                      | 13.338                         | .766                             | .708                             |

| Scale Statistics |          |                |            |
|------------------|----------|----------------|------------|
| Mean             | Variance | Std. Deviation | N of Items |
| 33.05            | 19.093   | 4.370          | 8          |

| Case Processing Summary |       |                       |       |
|-------------------------|-------|-----------------------|-------|
| Cases                   | N     |                       | %     |
|                         | Valid | Excluded <sup>a</sup> | Total |
|                         | 43    | 0                     | 43    |
|                         | 100.0 | .0                    | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .862                   | 10         |

| Item Statistics |      |                |    |
|-----------------|------|----------------|----|
|                 | Mean | Std. Deviation | N  |
| X3.1            | 4.28 | .630           | 43 |

|       |      |       |    |
|-------|------|-------|----|
| X3.2  | 4.26 | .790  | 43 |
| X.3.3 | 4.14 | .675  | 43 |
| X3.4  | 4.23 | .684  | 43 |
| X3.5  | 4.09 | .840  | 43 |
| X3.6  | 4.23 | .684  | 43 |
| X3.7  | 4.05 | 1.174 | 43 |
| X3.8  | 4.23 | .649  | 43 |
| X3.9  | 4.33 | .680  | 43 |
| X3.10 | 4.21 | .888  | 43 |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X3.1                  | 37.77                      | 25.040                         | .331                             | .866                             |
| X3.2                  | 37.79                      | 21.884                         | .679                             | .840                             |
| X3.3                  | 37.91                      | 22.182                         | .768                             | .835                             |
| X3.4                  | 37.81                      | 22.107                         | .768                             | .835                             |
| X3.5                  | 37.95                      | 22.807                         | .500                             | .855                             |
| X3.6                  | 37.81                      | 21.726                         | .835                             | .830                             |
| X3.7                  | 38.00                      | 21.810                         | .395                             | .878                             |
| X3.8                  | 37.81                      | 22.441                         | .758                             | .837                             |
| X3.9                  | 37.72                      | 24.063                         | .449                             | .858                             |
| X3.10                 | 37.84                      | 22.282                         | .531                             | .853                             |

| Scale Statistics |          |                |            |
|------------------|----------|----------------|------------|
| Mean             | Variance | Std. Deviation | N of Items |
| 42.05            | 27.522   | 5.246          | 10         |

| Case Processing Summary |                       |    |       |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
|                         |                       | N  | %     |
| Cases                   | Valid                 | 43 | 100.0 |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|                         | Total                 | 43 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

| Cronbach's |            |
|------------|------------|
| Alpha      | N of Items |
| .757       | 9          |

### Item Statistics

| Mean |      | Std. Deviation | N  |
|------|------|----------------|----|
| Y1   | 4.37 | .757           | 43 |
| Y2   | 4.37 | .655           | 43 |
| Y3   | 4.30 | .832           | 43 |
| Y4   | 3.70 | 1.206          | 43 |
| Y5   | 3.74 | 1.217          | 43 |
| Y6   | 4.30 | .638           | 43 |
| Y7   | 4.16 | .688           | 43 |
| Y8   | 3.84 | 1.111          | 43 |
| Y9   | 3.95 | 1.112          | 43 |

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 32.37                      | 20.953                         | .413                             | .739                             |
| Y2 | 32.37                      | 21.668                         | .375                             | .745                             |
| Y3 | 32.44                      | 21.157                         | .331                             | .749                             |
| Y4 | 33.05                      | 17.045                         | .591                             | .705                             |
| Y5 | 33.00                      | 16.667                         | .628                             | .697                             |
| Y6 | 32.44                      | 21.586                         | .404                             | .742                             |
| Y7 | 32.58                      | 21.821                         | .326                             | .750                             |
| Y8 | 32.91                      | 18.229                         | .519                             | .720                             |
| Y9 | 32.79                      | 19.550                         | .366                             | .749                             |

### Scale Statistics

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 36.74 | 24.385   | 4.938          | 9          |

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered        | Variables Removed | Method |
|-------|--------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Beban Kerja <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. pengelolaan keuanga

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | Change Statistics |     |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|----------|-------------------|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            |                 |          | df1               | df2 | Sig. F Change |
| 1     | .812 <sup>a</sup> | .659     | .632              | 2.763                      | .659            | 25.093   | 3                 | 39  | .000          |

a. Predictors: (Constant),

b. Dependent Variable: Turnover Intention

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 574.844        | 3  | 191.615     | 25.093 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 297.807        | 39 | 7.636       |        |                   |
|       | Total      | 872.651        | 42 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: pengelolaan keuangan

b. Predictors: (Constant), akuntabilitas, Transparansi, value for money

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig. | Tolerance | Collinearity Statistics VIF |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-----------|-----------------------------|
|       |                |                             | Std. Error | Beta                      |  |       |      |           |                             |
| 1     | (Constant)     | 5.871                       | 3.694      |                           |  | 1.589 | .120 |           |                             |
|       | Beban Kerja    | .191                        | .045       | .393                      |  | 4.205 | .000 | .999      | 1.001                       |
|       | Setres Kerja   | .389                        | .183       | .373                      |  | 2.125 | .040 | .285      | 3.514                       |
|       | Kepuasan Kerja | .305                        | .150       | .357                      |  | 2.034 | .049 | .285      | 3.514                       |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

| Model | Dimension Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |             |              |                |     |
|-------|----------------------|-----------------|----------------------|-------------|--------------|----------------|-----|
|       |                      |                 | (Constant)           | Beban Kerja | Stress Kerja | Kepuasan Kerja |     |
| 1     | 1                    | 3.917           | 1.000                | .00         | .01          | .00            | .00 |
|       | 2                    | .071            | 7.433                | .01         | .92          | .01            | .01 |
|       | 3                    | .009            | 20.472               | .98         | .07          | .09            | .05 |
|       | 4                    | .002            | 39.776               | .01         | .00          | .90            | .94 |

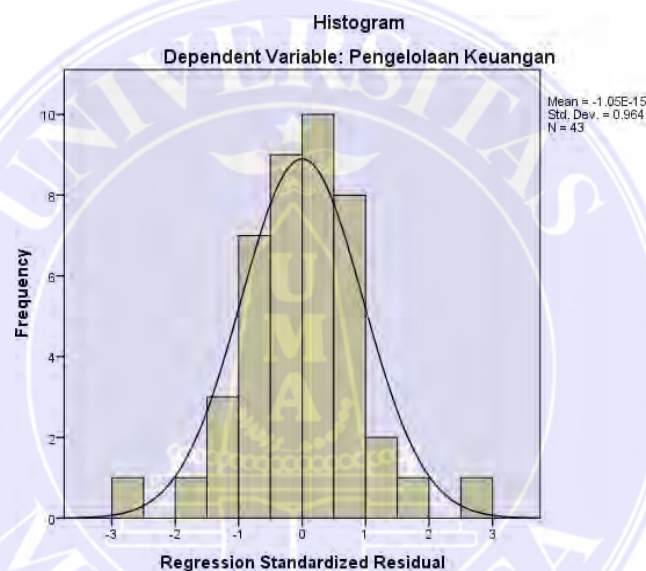
a. Dependent Variable: Turnover Intention

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

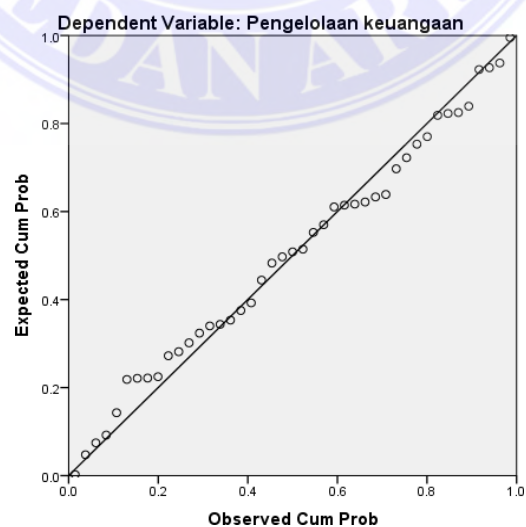
|                                   | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation | N  |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value                   |         | 43.04   | 37.28 | 3.700          | 43 |
| Std. Predicted Value              |         | 1.557   | .000  | 1.000          | 43 |
| Standard Error of Predicted Value |         | 2.002   | .799  | .271           | 43 |

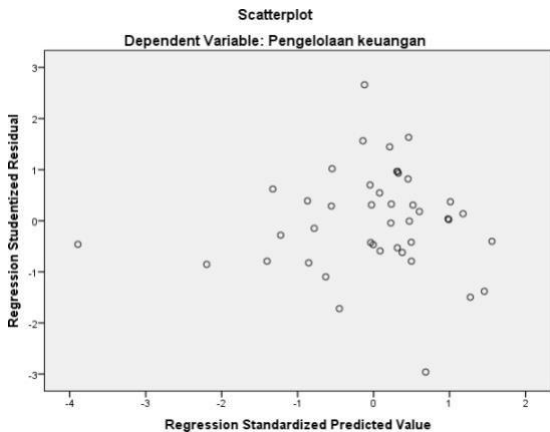
|                          |        |       |       |    |
|--------------------------|--------|-------|-------|----|
| Adjusted Predicted Value | 43.19  | 37.29 | 3.607 | 43 |
| Residual                 | 7.162  | .000  | 2.663 | 43 |
| Std. Residual            | 2.592  | .000  | .964  | 43 |
| Stud. Residual           | 2.661  | -.002 | 1.005 | 43 |
| Deleted Residual         | 7.552  | -.013 | 2.905 | 43 |
| Stud. Deleted Residual   | 2.904  | -.004 | 1.052 | 43 |
| Mahal. Distance          | 21.065 | 2.930 | 3.415 | 43 |
| Cook's Distance          | .000   | .210  | .023  | 43 |
| Centered Leverage Value  | .502   | .070  | .081  | 43 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

|                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| N                                | 43                  |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | <u>Mean</u>         |
|                                  | .0000000            |
| Std. Deviation                   | 2.66282738          |
| Most Extreme Differences         | <u>Absolute</u>     |
|                                  | .094                |
| <u>Positive</u>                  | .077                |
| <u>Negative</u>                  | -.094               |
| Test Statistic                   | .094                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           | .200 <sup>c,d</sup> |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

## Lampiran 4 Surat Izin Riset



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estailo 45 (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Seiabadi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A 45 (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [unv\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:unv_medanarea@uma.ac.id)

10 Oktober 2024

Nomor : 3874/FEB/01.1/X/2024  
 Lamp. : -  
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,  
**HRD PT Furniture TS**

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

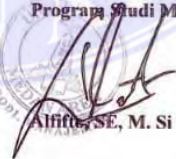
Nama : Indah Ayu Cahyani  
 NPM : 218320113  
 Program Studi : **Manajemen**  
 Judul : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Furniture TS

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

**An. Kaprodi**  
 Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi  
 Program Studi Manajemen

  
**Alfite, SE, M. Si**





## Lampiran 5 Hasil Surat Riset



**PT. FURNITURES TSA**  
 Jl. KH ZAINUL ARIEFIN  
 KOM. KETAPANG INDAH BLOK A1 NO.10  
 Marketing Fax : (021)66 33 989  
 Marketing Tlp/Wa : 0823 6694 6384  
CC : Supervisor Wil Medan

**PT. FURNITURES TSA**  
 Jl. KH ZAINUL ARIEFIN  
 KOM. KETAPANG INDAH BLOK A1 NO.10  
 Marketing Fax : (021)66 33 989  
 Marketing Tlp/Wa : 0823 6694 6384  
CC : Supervisor Wil Medan

Jakarta, 15 Januari 2025

Kepada Yth,  
 Bapak/Ibu Kaprodi  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
MEDAN  
 Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : MHD EKO PRATAMA S.E  
 JABATAN : PERSONAL OFFICER

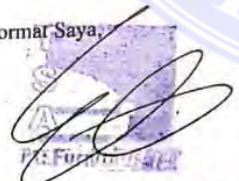
Menengkan bahwa:

| NAMA              | NIM       | PRODI             |
|-------------------|-----------|-------------------|
| INDAH AYU CAHYANI | 218320113 | Ekonomi Manajemen |

Adalah bener Mahasiswi dari UNIVERSITAS MEDAN AREA yang melakukan praktek kerja lapangan dan pengambilan data di perusahaan kami. Pada tanggal **15 November 2024** di salah satu aoutlet kami yang berada di wilayah Medan.

Demikian saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,



**MHD EKO PRATAMA S.E**  
 PERSONAL OFFICER

