

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA
PEKANBARU PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH

NUR HASANAH
NIM. 12070126063

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2024



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NUR HASANAH
 NIM : 12070126063
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT.SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Dr. PUTRIANA, SE, MM
 NIP. 196911202007012023

MENGETAHUI :

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL

KETUA PROGRAM STUDI
 SI MANAJEMEN



Dr. H. MAHYARNI, S.E., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

ASTUTI MEVLINDA, SE., MM
 NIP. 19720513200701 2 018

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nur Hasanah

NIM : 12070126063

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover*

Intention Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru
Provinsi Riau

Tanggal Ujian : 12 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si

NIP/NIK. 19790101 200710 1 003

Sekretaris

Hijratul Aswad, SE, M.Ak

NIP/NIK.19860912 202012 1 006

Penguji 1

Ade Ria Nirmala, SE,MM

NIP/NIK.19730411 202321 2 007

Penguji 2

Meri Sandora, SE, MM

NIP/NIK.19790505 200710 2 001

UIN SUSKA RIAU



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nur Hasanah

NIM : 12070126063

Tempat/Tgl. Lahir : Deli Serdang, 25 Mei 2002

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention
Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 Juni 2024

buat pernyataan



Nur Hasanah

NIM : 12070126063

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU PROVINSI RIAU

Oleh:

NUR HASANAH
NIM: 12070126063

Turnover intention diartikan sebagai niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT.Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan di PT.Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dengan metode Sensus atau sampling Jenuh. Analisis data menggunakan deksriptif kuantitatif dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan dan secara simultan beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau. Sementara nilai R Square menjelaskan bahwa beban kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi variabel turnover intention karyawan di PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau sebesar 36% sementara sisanya 64% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja dan Turnover Intention.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE
TURNOVER INTENTION AT PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU
RIAU PROVINCE**

By:

NUR HASANAH
NIM: 12070126063

Turnover intention is defined as the employee's intention to stop working voluntarily from one workplace to another. The purpose of this study is to find out whether workload and work stress affect employee turnover intention at PT. Maju Sabda with Pekanbaru, Riau Province. This research was conducted at PT. Maju Sabda with Pekanbaru, Riau Province. The population of this study is employees who work at PT. Maju Sabda with Pekanbaru, Riau Province. The sample in this study is 50 people with the Census method or Saturated sampling. Data analysis uses quantitative descriptive with multiple linear regression. The results of the study explained that partially workload did not affect employee turnover intention, work stress partially had no effect on employee turnover intention and simultaneously workload and work stress had no effect on employee turnover intention at PT. Maju Sabda with Pekanbaru, Riau Province. Meanwhile, the R Square value explains that workload and work stress can affect the variable of employee turnover intention at PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru, Riau Province by 36% while the remaining 64% was influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords: Workload, Work Stress and Turnover Intention.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan karunia-Ny kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT.Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau** ” sebagai satu Persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar kita Nabi Muhammad SAW, sang pembawa risalah islam, pembawa syafaa bagi umatnya dihari akhir nanti. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mengalami rintangan serta tantangan, namun berkat doa, bimbingan, dukungan dan semangat serta bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Kedua Orang Tua penulis, Ayah Zulhamdi dan Ibu Semi, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, semangat dan kesabaran yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugrah terbesar dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat membanggakan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Putriana, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Fitri Hidayati, SE, MM selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Ibu dan Seluruh Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
9. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Abang dan Adik penulis tercinta, Abang Haryono Hadi Kuswanto, S.Sos dan Adik Rahmat Syajali terima kasih atas doa dan segala dukungan. Nenek penulis Nasitem dan Keluarga Besar, terima kasih atas bantuan dan dukungannya. *Partner* abang saya, Kakak Aprilla Muharani, S.Ag, Sepupu tersayang, Anisa dan Zahra Ismi Azizah, Teman seperjuangan Sulistia Ningsih, Nur Asikin, Reza Yuliana, Anisa Hasanah, Gina Suhaila.

11. PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan.

12. Terakhir untuk diri saya sendiri Nur Hasanah. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap proses yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Semoga semua ilmu dan bimbingan serta bantuan yang diberikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh

Pekanbaru, 7 Mei 2024

Penulis

NUR HASANAH
NIM: 12070126063



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Turnover Intention.....	17
2.2.1 Pengertian Turnover Intention	17
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention.....	18
2.2.3 Indikator – Indikator Turnover Intention.....	20
2.2.4 Labour Turn Over (LTO) Perputaran Tenaga Kerja.....	22
2.3 Beban Kerja.....	23
2.3.1 Pengertian Beban Kerja	23
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	24
2.3.3 Indikator Beban Kerja.....	25
2.4 Stres Kerja	26
2.4.1 Pengertian Stres Kerja	26



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres kerja	27
2.4.3	Indikator Stres Kerja	27
2.5	Pengaruh Antar Variabel	29
2.5.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention	29
2.5.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention	29
2.6	Pandangan Islam	30
2.6.1	Pandangan Islam Tentang <i>Turnover Intention</i>	30
2.6.2	Pandangan Islam Tentang Beban Kerja	30
2.6.3	Pandangan Islam Tentang Stres Kerja	31
2.7	Penelitian Terdahulu	32
2.8	Kerangka Pemikiran	37
2.9	Hipotesis	38
2.10	Konsep Operasional Variabel	41
BAB III METODE PENELITIAN		42
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	42
3.2	Jenis dan Sumber Data	42
3.2.1	Data Primer	42
3.2.2	Data Sekunder	42
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	43
3.3.1	Populasi	43
3.3.2	Sampel	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data	44
3.4.1	Kuesioner	44
3.5	Analisis Data	45
3.6	Uji Kualitas Data	45
3.6.1	Uji Validitas Data	46
3.6.2	Uji Reliabilitas	46
3.7	Uji Asumsi Klasik	47
3.7.1	Uji Normalitas	47



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.2	Uji Multikolinieritas	47
3.7.3	Uji Heterokedastisitas	48
3.7.4	Uji Autokorelasi.....	49
3.8	Analisis Linier Regresi Berganda.....	49
3.9	Uji Hipotesis	50
3.9.1	Uji Parsial (Uji T)	50
3.9.2	Uji Simultan (Uji F).....	51
3.9.3	Uji Koefisien Determinasi	51
BAB IV GAMBARAN UMUM.....		53
4.1	Sejarah Singkat Objek Penelitian.....	53
4.2	Visi dan Misi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru	53
4.2.1	Visi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru	53
4.2.2	Misi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru	54
4.3	Landasan Hukum.....	54
4.4	Data Perusahaan	54
4.5	<i>Joint Operation</i>	55
4.6	Struktur PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru	55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		57
5.1	Karakteristik Responden	57
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia	53
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
5.1.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
5.2	Deskripsi Variabel	60
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1).....	60
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja	62
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	64
5.3	Uji Kualitas Data	66



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3.1 Uji Validitas Data	65
5.3.2 Uji Reabilitas	67
5.4 Uji Asumsi Klasik	68
5.4.1 Uji Normalitas.....	68
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	68
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	69
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	70
5.5 Uji Regresi Linear Berganda	72
5.6 Uji Hipotesis.....	72
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	73
5.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	75
5.6.3 Koefisien Determinasi (R ²).....	76
5.7 Pembahasan	72
5.7.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	77
5.7.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	78
5.7.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stren Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	80
BAB VI PENUTUP	82
6.1 Kesimpulan.....	82
6.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	89



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Jumlah Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Tahun 2023.....	2
Tabel 1. 2	Data Jabatan Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Tahun 2023.....	3
Tabel 1. 3	Tingkat <i>Labour Turn Over</i> pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau Tahun 2019-2023	4
Tabel 1. 4	Kinerja Pengiriman Barang PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau Tahun 2019-2023	7
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2. 2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	41
Tabel 3. 1	Kriteria Skor Penilaian.....	44
Tabel 3.2	Interpretasi Koefisien Determinasi.....	52
Tabel 5. 1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 5. 2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 5. 3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 5. 4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Beban Kerja	61
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Stres Kerja	62
Tabel 5. 7	Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Turnover Intention</i>	64
Tabel 5. 8	Uji Validitas Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	66
Tabel 5. 9	Uji Reabilitas Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	67
Tabel 5. 10	Kolmogorof.....	68
Tabel 5. 11	Uji Multikolineritas.....	68
Tabel 5. 12	Uji Autokorelasi.....	71
Tabel 5. 13	Regresi Berganda	72
Tabel 5. 14	Uji T Hitung.....	74
Tabel 5. 15	Uji F Hitung	75
Tabel 5. 16	Koefisien Determinasi.....	76



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.....	56
Gambar 5. 1	Heterokedastisitas	69



UIN SUSKA RIAU



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang ketat banyak dihadapi oleh sektor jasa, apalagi di bidang logistik atau layanan pengiriman barang harian. Oleh karena itu, perusahaan akomodasi yang bergerak di bidang jasa harus siap menghadapi persaingan. Selain itu, peran sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh dalam operasional suatu bisnis. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu bisnis karena SDM menjadi penentu sukses tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, perusahaan harus memelihara dan mempertahankan karyawannya dengan baik. Supaya karyawan yang memiliki kualifikasi profesional yang baik di perusahaan tersebut tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) karena kurangnya perhatian dari perusahaan.

Sumber daya manusia yang dapat berkontribusi dengan efektif dan efisien merupakan faktor dan peran yang menentukan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan memerlukan sumber daya yang berkualitas dan dapat diandalkan. Perusahaan harus merawat dan mengelola sumber daya manusianya dengan maksimal, agar karyawan yang standarnya sesuai dengan keinginan perusahaan tidak berniat pindah tempat kerja dengan sengaja berencana berhenti karena kurangnya minat dari perusahaan. Namun saat ini terdapat masalah besar terkait tingginya *turnover* karyawan yang menjadi masalah serius bagi sebuah perusahaan. Perusahaan selalu berusaha meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempercepat tujuan perusahaan. Inilah sebabnya mengapa suatu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia. Mondy & Martocchio dalam jurnal (Basrun, 2023). Menurut Sidharta (2011) *turnover intention* adalah suatu usaha dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja serta karyawan tersebut memiliki hak untuk menentukan keputusan apakah tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan, dalam jurnal (Riani & Putra, 2017). Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Sabda Maju Bersama Provinsi Riau yang berlokasi di Jl. Karya Annisa N0. 09 RT. 09 RW. 01 Kel. Air Putih Kec. Tampan, Kota Pekanbaru Provinsi Riau yang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam pengiriman barang logistik.

Berikut data jumlah karyawan di PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau:

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Tahun 2023

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Sudah Menikah	Karyawan Yang Belum Menikah
1	Bagian Office	8	6	2
2	Bagian Lapangan	42	31	11
3	Jumlah	50	37	13

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui jumlah seluruh pekerja yang dimiliki oleh PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau saat ini beranggotakan 50 orang. Dalam penelitian ini, penulis meneliti seluruh tenaga kerja bagian office dan lapangan yang dimiliki oleh PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1. 2

Data Jabatan Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Tahun 2023

No	Jabatan	Karyawan Laki-laki	Karyawan Perempuan	Keterangan
1	HRD	1	-	1
2	Koordinator Operasi	4	-	4
3	Administrasi	5	2	7
4	Driver	13	-	13
5	Helper	12	-	12
6	Checker	13	-	13
7	Jumlah Karyawan	48	2	50

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau 2023

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jabatan yang ada di P. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau terdiri dari HRD 1 orang, Koordinasi Operasi 4 orang, Administrasi 5 orang, Driver 13 orang, Helper 12 orang dan Checker 13 orang.

PT. Sabda Maju Bersama mengalami permasalahan terkait dengan *turnover* karyawan. Yang mana PT ini memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi, dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan. Ini adalah data tingkat *turnover* karyawan di PT. Sabda Maju Bersama Provinsi Riau selama tahun 2019-2023:



Tabel 1. 3
Tingkat *Labour Turn Over* Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi
Riau Tahun 2019-2023

Tahun	Karyawan Awal Tahun (Orang)	Karyawan Masuk (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Karyawan Akhir Tahun (Orang)	Jumlah Rata-Rata Karyawan (%)	Tingkat LTO (%)
2019	121	11	27	105	113	25,7
2020	105	6	11	100	102	10,7
2021	100	5	12	93	96,5	12,4
2022	93	4	21	76	84,5	24,8
2023	76	3	26	50	63	41,2

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau 2023

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa situasi tingkat *turnover* mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir dari tahun 2019 hingga tahun 2023. Adapun karyawan yang keluar terdiri dari bagian lapangan dan office. Pada tahun 2019, terdapat 27 orang karyawan yang keluar dari perusahaan dan tingkat LTO sebesar 25,7 %. Pada tahun 2020, 11 orang karyawan keluar dari perusahaan dan tingkat LTO adalah 10,7 %. Pada tahun 2021, 12 orang karyawan keluar dari perusahaann dan tingkat LTO 12,4 %. Pada tahun 2022, 21 orang karyawan keluar dari perusahaan dan tingkat LTO adalah 24,8 %. Serta pada tahun 2023, 26 orang karyawan keluar dari perusahaan dan tingkat LTO 41,2 %. Tabel 1.2 menunjukkan bahwa persentase *turnover* karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau dari tahun 2019-2023 cenderung tinggi. Jika tingkat turnover suatu perusahaan diatas 10%, kemungkinan besar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan mempunyai niat *turnover* yang tinggi atau keinginan untuk berhenti menurut Fahrizal dkk dalam (Mujiati, 2019)..

Dalam menjalankan sebuah bisnis, perusahaan perlu mewaspadai sejumlah kemungkinan yang akan muncul. Perusahaan harus bisa mengantisipasi segala sesuatu yang akan menjadi kendala dalam perusahaan, personel tentunya dapat menjadi faktor yang mempengaruhi operasional perusahaan dan kualitas hasil produktivitas. Peranan pekerja dalam proses pengiriman barang tidak dapat dielakkan. Namun, banyak perusahaan yang memberikan tuntutan pekerjaan yang begitu tinggi kepada karyawannya demi tercapainya tujuan mereka. Hal ini dapat menjadi permasalahan di sebuah perusahaan yang dapat merugikan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawannya, karena beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dalam bekerja sehingga terjadilah peningkatan *turnover* di perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau.

Faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu beban kerja. Beban kerja yang tidak sesuai dapat berdampak buruk bagi karyawan, tuntutan beban kerja yang meningkat menjadi alasan karyawan meninggalkan perusahaan dan mencari tempat kerja baru. Beban pekerjaan memang selalu ada bagi karyawan karena sejatinya karyawan akan diberikan sekumpulan tugas untuk dikerjakan agar perusahaan dapat terus berjalan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau bahwa beban kerja karyawan gudang berbeda-beda sesuai bagiannya, yang menyebabkan setiap bagian mempunyai permasalahan beban kerja yang berbeda-beda. Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau yang diberi beban kerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan pihak lain merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga akhirnya menyebabkan mereka menjadi kurang aktif menyikapinya.

Permasalahan beban kerja di PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau adalah terdapat fenomena permasalahan beban kerja yang dirasa berlebih yang sering dialami karyawan ketika barang tiba ke gudang tidak sesuai dengan jam kerja dan mengharuskan karyawan untuk lembur, bahkan mereka juga melakukan pekerjaan secara *double* yang mana itu bukan pekerjaan mereka akan tetapi mereka harus mengerjakannya, mereka merasa bertambahnya pekerjaan tidak diimbangi dengan jumlah karyawan yang ada sehingga ketika libur tiba para karyawan harus tetap bekerja dan datang ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline.

Hal ini diperkuat dengan adanya data kinerja pengiriman barang, yakni sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1. 4

Kinerja Pengiriman Barang PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau Tahun 2019-2023

Tahun	Target Pengiriman Barang (Paket)	Pencapaian pengiriman Barang (Paket)	Persentase (%)
2019	960	790	82, 2
2020	840	679	80,8
2021	1150	980	85,2
2022	912	742	81,3
2023	912	742	81,3

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau 2023

Dapat dilihat pada tabel 1.4 mulai tahun 2019-2023 terjadi peningkatan dan penurunan pengiriman barang, tetapi belum ada pengiriman yang mencapai maksimal, itu menandakan bahwa beban kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru terlalu berat yang menyebabkan pengiriman paket yang tidak maksimal. kemudian Paket tersebut dalam bentuk dus. Pekerjaan atau proyek dalam jumlah besar terus mengalir ke perusahaan, namun tidak adanya penambahan karyawan membuat karyawan terus menambah beban kerjanya, mulai dari menghabiskan waktu sehari-hari di jalan mengirim barang ke suatu tempat, sambil menunggu barang tiba di gudang bukan pada jam kerja dan jam kerja yang tidak menentu, kemudian karyawan juga dituntut untuk menguasai area kerja dan adanya persaingan yang semakin ketat untuk menduduki jabatan yang diinginkan membuat stress kerja di perusahaan semakin meningkat. Kemudian untuk target harian pengiriman barang yaitu *one day service*, yaitu minimal 80 sampai 95 barang per hari, karena setiap tahun berbeda-beda targetnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu stres kerja, walaupun stres dalam bekerja memang tidak dapat dihindari karena karyawan pasti pernah mengalami stres. Persepsi stres di tempat kerja merupakan masalah serius yang mempengaruhi setiap karyawan di tempat kerja (Kurnia 2019). Banyak karyawan yang perlu mengambil cuti setiap tahun untuk mengurangi konflik dan stres dalam hidup mereka. Stres kerja dapat terjadi karena beban kerja, kemudian stres kerja juga menurunkan efisiensi dalam (Gregorius Widiyanto, 2021).

Beban kerja yang tinggi tentunya akan berdampak pada stres kerja yang tinggi juga sehingga mendorong adanya *turnover intention*. Stres kerja juga merupakan hal yang dialami oleh karyawan karena beban yang ditanggung karyawan terlalu tinggi sehingga mengganggu pola berikir yang dialami karyawan. Tingkat stres yang tinggi akan berpengaruh terhadap niat karyawan untuk keluar yang akan berakibat ruginya perusahaan. Dengan begitu perusahaan akan melakukan perekrutan kembali dan karyawan yang baru akan melakukan adaptasi lagi terhadap pekerjaan barunya. Kemudian masalah stres kerja juga dialami oleh karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru yang diakibatkan dari beban kerja. Banyak karyawan yang mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus sehingga menjadi beban kerja yang tinggi yang menyebabkan mereka merasakan stres kerja. Di antara keluhan karyawan yang berkaitan dengan stres kerja adalah banyaknya tuntutan yang membuat sangat tidak nyaman dalam bekerja serta adanya tekanan yang di peroleh dari pimpinan perusahaan. Permasalahan stress kerja juga dialami oleh karyawan PT. Sabda Maju

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bersama Pekanbaru yang diakibatkan karena adanya beban kerja tersebut. Beban kerja yang harus mereka alami seperti tugas, cara kerja dan waktu kerja serta tanggung jawab dalam pekerjaannya, tetapi dalam semua itu mereka tidak mendapatkan motivasi maupun semangat dari pihak perusahaannya, hal ini sangat berpengaruh terhadap turnover pada perusahaan. Lama kelamaan jika karyawan terus dihantui oleh rasa ketidaknyamanan maka kemungkinan meningkatnya turnover akan terjadi.

Stres kerja merupakan aspek penting bagi industri, terutama dalam hal niat berpindah. Dalam jangka pendek, stres tanpa adanya pengelolaan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan mengalami depresi, kehilangan motivasi dan frustrasi sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal yang dapat mengganggu prestasi kerja. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu mengatasi stres kerja tidak akan dapat lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang lebih serius, stres dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit atau bahkan berhenti bekerja. Ketika stres di tempat kerja meningkat, karyawan akan ingin keluar.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.5 Tingkat Absensi Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau Tahun 2019 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Efektif Bekerja	Absensi Tidak Hadir/Tahun
2019	105	350	376
2020	100	350	408
2021	93	350	457
2022	76	350	483
2023	50	350	501

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.5 diatas menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan stres kerja karyawan.

Tingginya angka keluar karyawan disebabkan oleh beban kerja yang dirasa berlebih. Lalu dengan beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa tertekan dan menyebabkan stres kerja membuat para karyawan ingin keluar dari perusahaan. Ini menjadi bukti bahwasanya pihak perusahaan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru belum cukup berhasil dalam menjaga *turnover intention* karyawan yang dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Kemudian penulis ingin membuktikan terkait hubungan antara beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian (Miftahur dkk 2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Pt. Fifi Group Cabang Batu) Khuril mengatakan bahwa variabel beban kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan variabel stres kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

intention. Kemudian berdasarkan penelitian **(Fitriantini dkk 2019)** yang berjudul *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Serta penelitian dari **(Dinata & Suhana, 2023)** yang berjudul *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover* Karyawan menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Karyawan, sedangkan Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Karyawan. Dari *Research gap* tersebut menjelaskan bahwa ada kesenjangan ataupun perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis teliti.

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU PROVINSI RIAU"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri dalam rangka memperluas dan memperdalam wawasan di bidang manajemen, khususnya masalah beban kerja, stres kerja dan *turnover intention*.



2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya beban kerja, stres kerja sehingga dapat mengurangi *turnover intention*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan terkait pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **(Hasibuan, 2013)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pembahasan difokuskan pada unsur manusia yang menjadi pekerja.

2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **(Hasibuan, 2013)** fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar efektif dan efisien yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan karyawan untuk mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan mengendalikan karyawan untuk dapat menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang direncanakan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan dengan memberikan tambahan pengetahuan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, dengan harapan terciptanya kerjasama yang saling menguntungkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama dalam jangka yang lama.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM dan kunci terwujudnya tujuan karena jika tidak disiplin maka untuk terwujudnya tujuan yang maksimal itu akan sulit.

11. Pemberhentian karyawan

Pemberhentian karyawan adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi.

2.2 Turnover Intention

2.2.1 Pengertian Turnover Intention

Menurut **(Wirawan) dalam** (Pratiwi 2020) *Turnover intention* (pindah kerja) dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerjanya dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya karena faktor tertentu. **Menurut Abdullah (2012) dalam** (Fitriantini 2019) *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternative di organisasi yang berbeda. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai kesadaran dalam diri karyawan untuk keluar dari perusahaannya, atau juga dapat diartikan karyawan mencari peluang pekerjaan baru di tempat lain. **Menurut (Astutik & Liana, 2022)** *Turnover*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

intention adalah prediksi kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang menandakan bahwa karyawan tersebut berniat untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Keinginan berpindah karyawan adalah prediktor terbaik dari perputaran aktual. Apalagi niat berpindah adalah perkiraan subjektif dari seorang individu sehubungan dengan kemungkinan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari tempat kerja saat ini yang dilakukan secara sadar dan mencari cadangan pekerjaan lain.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut **Mobley dalam** (Halimah et al., 2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang telah disepakati bersama oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan dan status perkawinan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

3. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan serta isi kerja.

4. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3 Indikator – Indikator *Turnover Intention*

Menurut **Harnoto dalam** (Halimah 2016) *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang ada keinginan untuk pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini surut dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang ada keinginan untuk pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua yang diinginkan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib yang sudah dibuat dalam lingkungan pekerjaan akan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan akan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan atasan perusahaan. Biasanya yang diprotes berkaitan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang berkarakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini jauh meningkat dan berbeda dari biasanya justru menandakan karyawan ini akan melakukan turnover.

Selain itu menurut **Junaidi (2020)** dalam **(A. F. Ramadhani, 2022)** ada 3 indikator untuk mengetahui *turnover intention* atau keinginan berpindah karyawan, yaitu:

1. Memiliki keinginan yang kuat untuk berpindah perusahaan

Niat untuk keluar dari perusahaan (*Intention to quit*) karena merasa tidak ada perkembangan karier di tempat kerja saat ini. Karyawan berniat untuk pergi jika mereka telah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik dan imbalan yang lebih memuaskan diakhiri dengan keputusan untuk meninggalkan perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mencari lowongan pekerjaan

Mencari alternatif pekerjaan lain (niat untuk mencari alternatif). Dimana individu mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain yang dianggap lebih baik dan gaji yang lebih besar.

3. Adanya fikiran untuk keluar

Dimana seorang karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya atau bertahan di perusahaan. Adanya fikiran untuk keluar dari pekerjaannya bila karyawan merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja kurang memadai. Selain itu, karyawan merasa memiliki kesempatan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2.2.4 Labour Turn Over (LTO) Perputaran Tenaga Kerja

Menurut **(Hasibuan, Malayu 2012 : 64)** perputaran karyawan (*Labour Turn Over*) adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan di suatu perusahaan. Menurut **(Hasibuan, Malayu, 2010)** faktor-faktor yang mempengaruhi labour turnover adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat kompensasi
- b. Lingkungan kerja
- c. Motivasi
- d. Kenyamanan dalam bekerja
- e. Beban kerja
- f. Stress kerja



- g. Kepuasan kerja
- h. Fasilitas kerja

Untuk mengukur *Labour Turn Over* (LTO) yaitu dengan menggunakan rumus menurut (Hasibuan, Malayu SP, 2012) sebagai berikut:

$$LTO = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar} \times 100}{\text{Jumlah rata – rata karyawan akhir tahun}}$$

$$\text{Rata – rata karyawan} = \frac{\text{Jumlah karyawan awal} + \text{akhir tahun}}{2}$$

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Gibson (2009:163) dalam (Dian dkk 2020) dalam menyatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas yang harus dikerjakan atau kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas. Menurut Fajarwati dalam (Kristin dkk 2022) Beban kerja yaitu pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu penyelesaian, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan maupun organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu berat sedangkan kemampuan dari karyawan tidak memadai, maka karyawan akan membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Tarwaka dalam (Dinata & Suhana, 2023) bahwa beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi pekerja. Beban kerja terkadang juga dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

didefinisikan secara operasional di berbagai faktor seperti tuntutan atau usaha yang dilakukan untuk bekerja. Selain itu, ketika organisasi tidak mampu memfasilitasi, mengakibatkan karyawan, tidak akan nyaman bekerja dan akan mempertimbangkan apakah ia akan bertahan bertahan atau tidak dalam organisasi. Menurut **Dhania dan Dhini** dalam **(Luh dkk 2017)** beban kerja adalah kegiatan yang harus mampu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dituntut untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya berdampak pada fisik tapi bisa juga berdampak pada psikis.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut B. Tarwaka dalam **(Zuraida, 2020)** sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal, hal ini disebut sebagai stressor:

- a. Tugas-tugas, tugas ada yang bersifat fisik (sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan tata ruang kerja), tugas bersifat mental (tanggung jawab pada pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan).
- b. organisasi kerja, (lamanya waktu istirahat, waktu bekerja, sistem pengupahan, tugas serta wewenang),



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Lingkungan Kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (kebisingan, penerangan, mekanis dan getaran), lingkungan kerja kimiawi (pencemaran udara, gas dan debu), lingkungan kerja biologis (parasit, bakteri dan virus) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).
2. Faktor Internal, faktor ini berasal dari dalam tubuh sebagai reaksi dari faktor beban kerja eksternal. Faktor internal terdiri dari faktor somatis yaitu berupa umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan dan status gizi dan faktor psikis dapat berupa kepercayaan, kepuasan, persepsi motivasi dan keinginan.

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Listiana (2020) dalam (A. F. Ramadhani, 2022) ada 3 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.



3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang berstandar SOP akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, beberapa organisasi yang tidak konsisten dengan SOP melaksanakan waktu kerja yang digunakan oleh karyawan cenderung sempit atau berlebihan.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016:204) dalam (Dian dkk 2020) menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang Menurut **Busro** dalam **(Miftahur Rizky dkk 2021)** Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam bekerja. Menurut (Robbins, Stephen P. dan Judge, 2012) Stres adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya apalagi manusia yang bekerja.

Stres merupakan salah satu masalah dalam bekerja. Stres itu harus diatasi oleh orang itu sendiri ataupun dengan bantuan orang lain. Menurut **(Sondang P. Siagian, 2007)** stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah keadaan dimana karyawan memiliki rasa tegang atau tertekan ketika melakukan pekerjaannya.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres kerja

Menurut Hurrel dalam (Putranto, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

1. Faktor intrinsik dalam pekerjaan, yaitu fisik dan tugas, untuk fisik misalnya kebisingan, panas sedangkan tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.
2. Peran dalam organisasi, yaitu setiap pekerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.
3. Pengembangan karier, yaitu pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih atau berkurang.
4. Hubungan dalam pekerjaan, yaitu hubungan yang tidak baik tampak dari rendahnya kepercayaan, dan rendahnya minat untuk memecahkan permasalahan organisasi.
5. Struktur dan organisasi, yaitu kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Mangkunegara dalam (Miftahur Rizky dkk 2021) yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Waktu Kerja
2. Kualitas pengawasan
3. Iklim kerja
4. Otoritas kerja
5. Konflik kerja
6. Perbedaan nilai antara karyawan dan pimpinan.

Adapun indikator stres kerja menurut **Robbins (2009)** dalam **(H. Ramadhani, 2021)** yaitu:

1. Tuntutan Tugas, merupakan factor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
2. Tuntutan Peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan Antar Pribadi, yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur Organisasi, yaitu gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan Organisasi, yaitu gaya manajemen pada organisasi, misalkan dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.



2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Setiap karyawan memiliki beban pekerjaan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menyebabkan kelelahan pada fisik maupun mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan sering marah. Setiap orang berkeinginan memiliki pekerjaan yang nyaman. Jika mereka tidak merasa nyaman di tempat kerja mereka, mereka pasti akan mencari pekerjaan yang dirasa lebih baik. Selain itu, hal ini dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan karena dapat menyebabkan tingkat *turnover intention* yang tinggi, yang tentunya akan mengakibatkan penurunan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat *turnover intention* rendah, perusahaan akan tetap efisien dan produktif.

Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh **Ahmad bayu Kuncoro** dan **Yetti Lutiyan Suprpto (2022)** yang menghasilkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Secara khusus, stres kerja dikaitkan dengan hambatan dan tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan yang mengalami stres mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Stres yang disebabkan oleh beban kerja yang harus dipenuhi setiap hari bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat stres yang dialami karyawan saat bekerja. Tekanan yang diberikan oleh pimpinan mereka juga dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami karyawan. Ini pasti akan berdampak pada hasil atau pekerjaan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan jika karyawan mengalami stres terus-menerus dalam kesehariannya. Karyawan cenderung mencari pekerjaan lain atau *turnover intention* karena stres kerja yang terus menerus.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun, jika tidak ada kemungkinan untuk berganti pekerjaan atau jika tawaran yang diberikan kurang menarik dibandingkan pekerjaan saat ini, terutama jika banyak terjadi keterlambatan atau ketidakhadiran, jika kurang antusias, atau tidak ada motivasi, maka karyawan dapat merasa emosional mental karyawan akan keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, jelas bahwa niat *turnover* karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan karena menimbulkan ketidakstabilan kondisi kerja. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Qashash ayat 77 yaitu:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا آخَسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan” (Q.S Al-Qashash :77)

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Beban kerja berlebihan yang diberikan kepada karyawan sangat tidak dianjurkan untuk dilakukan. Apabila seseorang telah menerima tekanan yang berlebihan yang mengakibatkan dampak buruk untuknya berarti dia telah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperlakukan secara tidak adil. Allah SWT berfirman dalam surah An-Nahl ayat 90 yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*” (Q.S An-Nahl : 90)

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Stres Kerja

Kehidupan manusia tidak selalu berjalan mulus. Terkadang umat manusia diuji oleh Allah SWT agar bisa melihat hamba-Nya. Beberapa orang, dengan segala keterbatasan dan kesalahannya, merasa tidak mampu menghadapi tantangan tersebut. Namun, ada orang yang bisa mengatasinya dan menjadi karyawan yang lebih baik. Tantangan ini dapat muncul di berbagai aktivitas manusia, mulai dari hubungan dengan keluarga, masyarakat, bahkan pekerjaan. Saat bekerja di perusahaan, karyawan seringkali merasa tertekan dengan beban kerja dan sering mengalami stress. Ketika iman seseorang lemah, ia lupa bahwa Allah memberikan cobaan sesuai dengan kemampuan hambanya. Allah memberikan nasehat kepada hamba-Nya untuk mengelola dan menghindari stres dengan firman-Nya pada surah Ali ‘Imran ayat 139, yang berbunyi:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “*Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman*” (Q.S Ali ‘Imran : 139)



2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1	Rini Astuti , Irwan Syari Tanjung , Syahrum Salsabila (Astuti & Tanjung, 2023) Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi Vol 4 No 2 2023 hal 143- 156 (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja keduanya secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>turnover</i> karyawan PT. Capella Multidana Medan	a. Dalam penelitian ini terdapat variabel Kelelahan Kerja b. Lokasi penelitian c. Sampel d. Populasi	a. terdapat Beban Kerja b. terdapat Stres kerja c. Variabel Y
2	Churiyah Adduriyatun Nafisah, Hadi Sunaryo, Budi Wahono <i>e – Jurnal</i> <i>Riset</i> <i>Manajemen</i> Prodi	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> pada karyawan CV. Mitra Jaya	variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Perusahaan CV Mitra Jaya Malang, berbeda dengan variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja yang tidak berpengaruh	a. Dalam penelitian ini terdapat variabel Lingkungan Kerja b. Tempat penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Terdapat variabel Beban Kerja b. terdapat variabel Stres Kerja c. Variabel Y



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
	Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang (2022)	Company Malang	signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan CV. Perusahaan Mitra Jaya Malang		
	Khuril Miftahur Rizky, Siti Saroh, Daris Zunaida <i>JIAGABI</i> Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang ISSN 2302 - 7150 Vol. 10, No. 1, Januari 2021, hal. 110-118 (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Pt. Fif Group Cabang Batu)	Variabel Beban Kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , variabel Kepuasan Kerja menunjukkan terdapat pengaruh dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , variabel Stres Kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .	a. Dalam penelitian ini terdapat variabel Kepuasan Kerja b. Tempat penelitian c. Sampel d. populasi	a. Terdapat variabel Beban Kerja b. terdapat variabel Stres Kerja c. Variabel Y

- | Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang | | |
|---|---|---|
| 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. | 4 | 9 |
| a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan umum yang sah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. | | |
| 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau. | | |

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
4	Muhammad Muslim (Muslim, 2021) Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 24 No. 3, (2021)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta	Menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. Kata	a. Tempat penelitian b. Sampel c. Populasi	a. terdapat variabel Stres Kerja b. terdapat variabel Beban Kerja c. Variabel Y
5	Ruslan A. Kamis, Rahmat Sabuhari, dan Muhammad Kamal (Ruslan A. Kamis, Rahmat Sabuhari, 2021) Management Business Journal (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Grup) Ternate.	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Grup) Ternate.	a. Dalam penelitian ini terdapat variabel Lingkungan Kerja b. Tempat penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Terdapat variabel Stres Kerja b. Terdapat variabel Beban Kerja c. Variabel Y
6	Dian Mega Pratiwi, Hadi Sunaryo, Budi Wahono (Pratiwi et al., 2020)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap	a. Dalam penelitian ini terdapat variabel Kepuasan Gaji b. Tempat	a. Terdapat variabel Beban Kerja b. Terdapat variabel Stres Kerja c. Variabel Y

- | Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang | |
|--|--|
| 1. Barang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: | |
| a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan umum tentang kehidupan masyarakat, atau
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. | |
| 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau. | |

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1	e – <i>Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang</i> (2020)	Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya	<i>turnover intention</i> karyawan, Kepuasan Gaji berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja, stres kerja, dan kepuasan gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan PT Bringin Gigantara KC Surabaya	c. Sampel d. Populasi	
2	Nur Azizaturrahma, Nurma Yunita, Renanda Prastika, Vicky F Sanjaya (Nur Azizaturrahma, Nurma Yunita, Renanda Prastika, 2020) <i>Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi</i> Vol.1 (1) (2020)	Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Pt. Agro Prima Sejahtera Lampung	Variabel job insecurity berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di Pt. Agro Prima Sejahtera Lampung	a. Dalam penelitian ini terdapat variabel Job Insecurity b. Tempat penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Terdapat variabel Stres Kerja b. Terdapat variabel Beban Kerja c. Variabel Y



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
8	Devi Kristin , Evi Marlina, Nadia Fathurrahmi Lawita (Kristin et al., 2022) <i>ACOUNTBIS : Economics, Accounting And Business Journal</i> Vol. 2 No. 1, Januari (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru.	Dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru.	a. Dalam penelitian ini terdapat variabel Lingkungan kerja , Kepuasan Kerja b. Tempat penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Variabel Stres Kerja b. Variabel Beban Kerja c. Variabel Y
9	Ni Putu Prawita Dewi, I Wayan Suartina (Putu et al., n.d.) <i>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata</i> Pebruari 2022, Vol. 2 (No. 1): Hal 104-110 (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung	Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung	a. Dalam penelitian ini terdapat variabel Lingkungan kerja b. Tempat penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Variabel Stres Kerja b. Variabel Beban Kerja c. Variabel Y



Hak Cipta
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
10	Ahmad bayu Kuncoro, Yetti Lutiyan Suprpto <i>Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi</i> Vol.1, No.3, pp. 43-51 ISSN: 2087-8443 (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pt. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta	Variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap niat berpindah karyawan.	a. Dalam penelitian ini terdapat variabel Lingkungan kerja b. Tempat penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Variabel Stres Kerja b. Variabel Beban Kerja c. Variabel Y

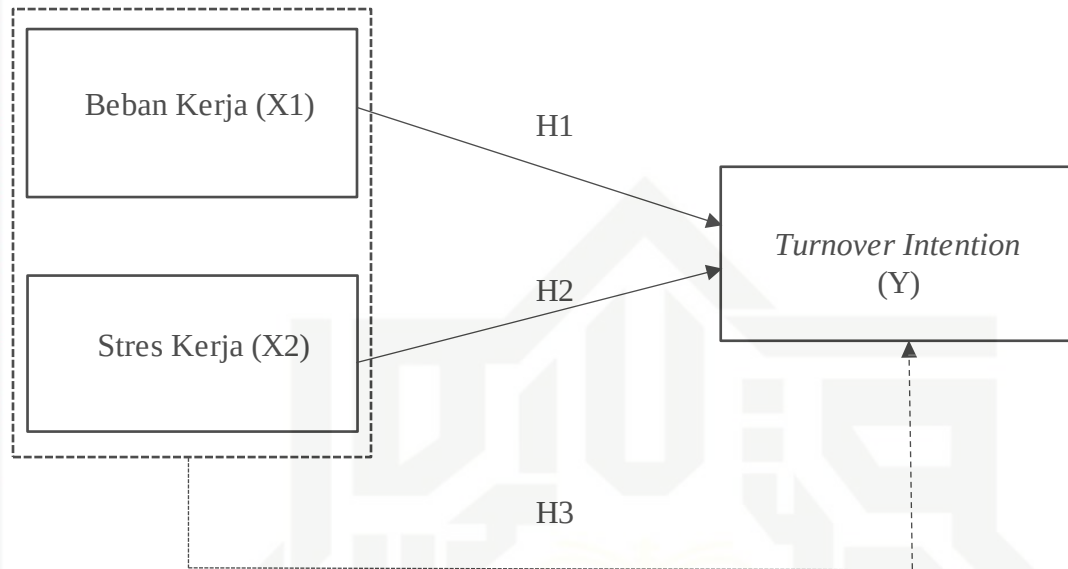
2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam Pengaruh Beban Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- > : Pengaruh secara Parsial
 - - - - -> : Pengaruh secara Simultan

2.9 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau

Antonius Rino Vanchapo, S.Kep., 2020) dalam (Gregorious Widiyanto, 2021) mengemukakan bahwa Beban kerja ialah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik maupun psikologisnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* telah di teliti oleh beberapa peneliti di antaranya (**Dian Mega Pratiwi, Hadi Sunaryo, 2020**) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian (Gregorious Widiyanto, 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Menurut penelitian (**Ruslan A. Kamis, Rahmat Sabuhari, 2021**) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian penelitiia diatas, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau

Menurut (Sunyoto, 2015: 54) stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* telah di teliti oleh beberapa peneliti di antaranya (Made Tiya Jurnani Monica & Surya Putra, 2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian (Nur Azizaturrahma, Nurma



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yunita, Renanda Prastika, 2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut **(Miftahur Rizky, Saroh, & Zunaida Jurusan Administrasi Bisnis, 2021)** penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau

3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja dan stres kerja merupakan dua hal yang mungkin memiliki peran yang cukup signifikan dalam *turnover intention* karena dua hal ini tentu bisa membuat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* telah di teliti oleh beberapa peneliti di antaranya **(Astuti & Tanjung, 2023)** menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan menurut **(Dian Mega Pratiwi, Hadi Sunaryo, 2020)** secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau



2.10 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2
Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Turnover Intention (Y)	Turnover intention (pindah kerja) dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerjanya dan berpindah ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu. Wirawan (2015)	a. Memiliki keinginan yang kuat untuk berpindah perusahaan b. Mencari lowongan pekerjaan c. Adanya fikiran untuk keluar. Junaidi (2020)	Likert
2	Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Gibson (2009)	a. Target yang harus dicapai b. Kondisi Pekerjaan c. Penggunaan waktu kerja d. Standar pekerjaan. Listiana, (2020)	Likert
3	Stres kerja (X2)	Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasibuan (2016)	a. Tuntutan b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi d. Struktur organisasi Robbins (2009)	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau yang beralamat Jl. Karya Annisa N0. 09 RT. 09 RW. 01 Kel. Air Putih Kec. Tampan Pekanbaru dan yang menjadi objek penelitian yaitu Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Waktu penulis melakukan penelitian ini yaitu dari bulan Oktober 2023 sampai Mei 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2014) Data Primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Turnover Intention.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2014) Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui HRD. Data ini berupa jumlah karyawan, data keluar masuk karyawan, gambaran umum, struktur organisasi dan tugas pokoknya di PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru, yaitu sebanyak 50 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar dapat mewakili. Adapun teknik pengambilam sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh/sensus.

Menurut (Sugiyono, 2010) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan di PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2017) kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan yang ditulis kepada responden untuk mereka jawab.

Menurut Sugiyono (2013) pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan setiap responden dalam merespon pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan indikator dari variasi yang diukur, maka jawaban dari kuesioner diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Kriteria Skor Penilaian

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)



Variabel yang akan dijabarkan yang menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan.

3.5 Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses pemeriksaan, pembersihan, transformasi dan pemodelan data dengan tujuan menemukan informasi yang bermanfaat, menginformasikan kesimpulan dan mendukung pengambilan kesimpulan. Seperti yang diungkapkan oleh **Sugiyono (2017)** bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan penyajian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kuantitatif.

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Deskriptif Kuantitatif*. Menurut **(Arikunto, 2010)** metode deskriptif membandingkan antara kenyataan sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi.

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian yang dihipotesiskan sebenarnya tergantung pada kualitas data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data penelitian ditentukan oleh alat yang berkualitas. Uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.



3.6.1 Uji Validitas Data

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah keaslian dan realitas suatu data dapat dipercaya. Instrumen yang valid adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan atau mengukur data yang akurat. Ketika suatu instrumen valid maka dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur **(Sugiyono, 2017)**.

Pengujian validitas data dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corected Item to Total Corelation* atau nilai *r* hitung harus berada diatas 3.0. Hal ini dikarenakan jika *r* hitung lebih kecil dari 0.3 itu berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya daripada variabel yang diteliti sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid **(Sugiyono, 2019)**.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **(Ghozali, 2018)** reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria uji reliabilitas yaitu:

1. Suatu variabel atau kontruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.
2. Suatu variabel atau kontruk dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.



3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **(Noor, 2011)** uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan Kolmogorov Smirnov pada SPSS. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residu atau perbedaan yang ada dalam penelitian, apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal, dengan cara melihat nilai signifikansinya. **(Imam Ghozali, 2011)** Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dan model regresi adalah normal
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dan model regresi adalah tidak berdistribusi secara normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Sugiyono dan Susanto, 2015) uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidak berkorelasi dengan variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi. Maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah Jika variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini



menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dideteksi bila nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 dan toleransi > 0.1 berarti tidak ada masalah multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mengalami ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik *Scatterplot* antara nilai variabel terikat dengan residualnya. Dasar pengambilan keputusan yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Suliyanto, 2011) Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas -2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut (Suliyanto, 2011) analisis linier regresi berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi software data SPSS. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Turnover Intention



- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi
- X_1 = Beban Kerja
- X_2 = Stres Kerja
- e = Tingkat Kesalahan (error)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen (**Ghozali, 2018**). Uji T yaitu uji yang dipergunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan variabel independen (X_1 : Beban Kerja, X_2 : Stres Kerja) secara parsial atau individual terhadap variabel dependen (Y : *Turnover Intention*). Nilai T hitung digunakan untuk menguji hubungan parsial per variabel terhadap variabel tergangungnya. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ Sig $< \alpha$ maka:
 H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Beban Kerja Dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ Sig $> \alpha$ maka:
 H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Beban Kerja Dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.



3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji pengaruh bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji F adalah uji yang digunakan untuk menguji dan menunjukkan apakah semua variabel independen (X1: Beban Kerja, X2: Stres Kerja) yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y: *Turnover Intention*). Menentukan F table F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Sig < 0,05 maka terdapat pengaruh X secara simultan pengaruh terhadap variabel Y
2. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ Sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Menurut **Ghozali (2012)** Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen.

Tabel 3.2
Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0% - 20%	Sangat lemah
21% - 40%	lemah
41% - 60%	sedang
61% - 80%	kuat
81% - 100%	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2018)



BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

PT. Sabda Maju Bersama yang didirikan pada tahun 2011 yang beralamat di Jl. Karya Annisa No. 09 RT. 09. RW. 01 Kel. Air Putih Kec. Tampan Pekanbaru. Riau. PT. Sabda Maju Bersama merupakan salah satu perusahaan dengan ruang lingkup usaha (*Non core Bussiness*) yang meliputi bidang logistik dan ekspedisi. PT. Sabda Maju Bersama ini memiliki 50 karyawan dengan memiliki tugas dan wewenang masing-masing di dalam perusahaan.

PT. Sabda Maju Bersama adalah pengelolaan layanan jasa logistik dan ekspedisi dengan merek Sabda Maju Bersama berupaya meningkatkan mutu layanan manajemen jasa logistik. Atas dasar itu pula PT. Sabda Maju Bersama selalu mengedepankan pelayanan kebutuhan pelanggan secara jujur dan kreatif menciptakan jasa yang bernilai tambah tinggi. Tentunya, seiring dengan itu pula mendapatkan laba rugi bagi pertumbuhan perusahaan. Manajemen PT. Sabda Maju Bersama konsisten menerapkan kualitas mutu nyata dalam aktivitas usahanya demi kepuasan pelanggan.

4.2 Visi dan Misi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru

4.2.1 Visi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru

Kualitas pelayanan bagi pelanggan serta keamanan barang dalam proses distribusi adalah tujuan utama kami.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2.2 Misi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru

1. Memaksimalkan efisiensi untuk para pelanggan serta keamanan barang dalam proses distribusi adalah tujuan kami
2. *Safety First*
3. Memberikan solusi praktis cara penggunaan jasa pengiriman secara efisien dan efektif
4. Melakukan kerjasama dengan berbagai pihak dibidang pengembangan pembangunan dan pelayanan jasa

4.3 Landasan Hukum

1. Akta Perubahan No. 71 Tgl 12 April 2019
2. Akta Perubahan No. 71 Tgl 12 Februari 2019
3. IMB (Izin Mendirikan Bangunan) 310/IMB/DPMPTSP/III/2019
4. SIUJPT KPTS.503/DPMPTSP/KOMITMEN/IZIN/-HUB/44
5. NIB 9120204481754

4.4 Data Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Sabda Maju Bersama

Alamat : Jl. Karya Annisa No.09 RT.09. RW.01 Kel. Air Putih
Kec. Tampan Pekanbaru, Riau.

Telepon : 07616703838

Pemilik perusahaan : Jhon Fan Erven



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.5 Joint Operation

1. PT. MAXPOWER Indonesia jenis (dalam bidang IPP Company)
2. PT. SCHENKER (dalam bidang Logistics Company)
3. PT. Harif Daya Tunggal *Engenering* (dalam bidang *Warehousing, Instalations, Logistics* dan Distribusi)
4. PT. Amanat Perkasa Speed (dalam bidang *Setraregic Part Management* dan Expres Distribusi)
5. PT. Bahtera Agung Humotop (dalam bidang *Expedition, curir, cargo dan logistics*)
6. PT. Rosalindo Bahtera Sakti (dalam bidang *Expedition, curir, cargo dan logistics*)
7. PT. Rimaco (dalam bidang *Expedition, curir, cargo dan logistics*)
8. PT. Sinarmas Dsitribusi Nusantara (dalam bidang Dsitributor Transportasi & Logistics)

4.6 Struktur PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru

Setiap instansi mempunyai struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antara personal dalam lingkup perusahaan. Struktur organisasi di maksudkan agar masing-masing sadar akan tugas dan tanggung jawab antar personel sehingga tidak menimbulkan konflik dalam organisasi.

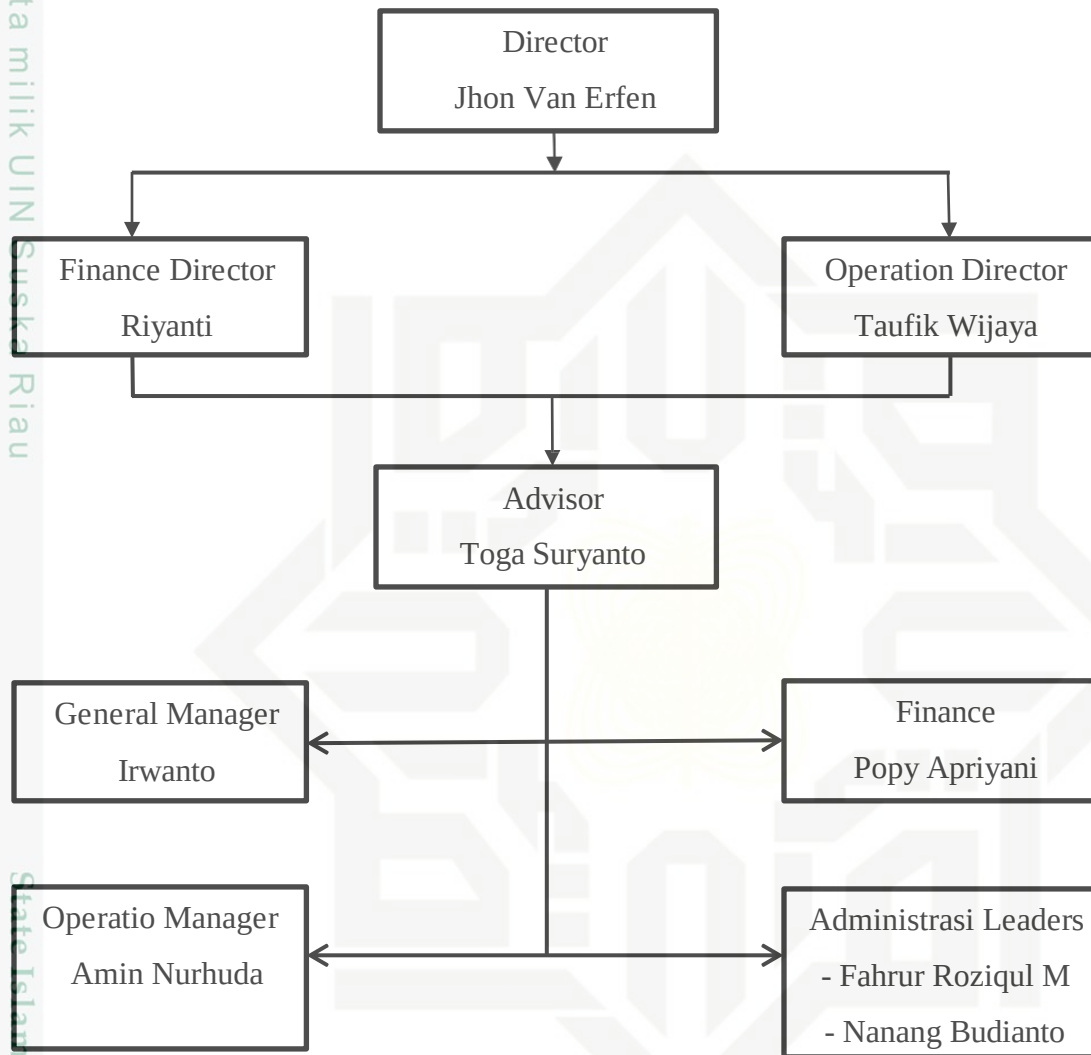
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru



Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru 2023



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan mengenai pengaruh disimpulkan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau.
3. Berdasarkan hasil penelitian, Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Saran Teoritis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran teoritis diantaranya adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia mengenai beban kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian sejenis dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

2. Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran praktis diantaranya adalah:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan indikator-indikator pengukuran variabel tambahan lainnya seperti pada beban kerja dapat menambahkan indikator volume pekerjaan yang mana waktu yang dibutuhkan masing-masing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tentunya setiap karyawan memiliki perbedaan dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan pada variabel stres kerja dapat menambahkan indikator lainnya seperti sikap pimpinan sebagai bentuk memberikan perhatian dan sikap seorang pemimpin kepada karyawannya agar tidak merasa mendapat tekanan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu pada *turnover intention* juga dapat ditambahkan indikator perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya, karakteristik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan ini mencerminkan positif dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan.

- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan agar perusahaan perlu memperhatikan tingkat stres kerja pada karyawan agar dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Dengan mengurangi tekanan karyawan dalam beberapa aspek termasuk memberikan perpanjangan waktu penyelesaian tugas karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya agar melihat perkembangan dan fenomena-fenomena terbaru agar hasil penelitian berguna untuk perkembangan pengetahuan pembaca.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Digital 30 Juz Terjemahan dan Tafsir Lengkap - Kalam
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Tanjung, I. S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada PT . Capella Multidana Medan*. 4(2), 143–156.
- Basrun, L. Y., Agung, S., & Kuraesin, E. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Panasonic Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 251–261. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1112>
- Dian Mega Pratiwi, Hadi Sunaryo, B. W. 2020. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya*. www.fe.unisma.ac.id
- Dinata, A. P., & Suhana, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 722–731. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5500>
- Elvina Widyawati, C., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerjaterhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *Jiagabi*, 12(1), 170–178.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Ghozali, I. (2018). *APlikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gregorius Widiyanto, K. Y. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover*. 1(1).
- Gregorius Widiyanto, K. Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 3.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Luh, N., Riani, T., & Putra, M. S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan*. 6(11), 5970–5998.
- Made Tiya Jumani Monica, N., & Surya Putra, M. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. 6(3), 1644–1673.
- Malayu, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Miftahur Rizky, K., Saroh, S., & Zunaida Jurusan Administrasi Bisnis, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. In *JIAGABI* (Vol. 10, Issue 1).
- Miftahur Rizky, K., Saroh, S., & Zunaidan, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 10(Nomor 1), 110–118.
- Mujiati, N. W. (2019). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Dewa Made Bayu Adi Putra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia PENDAHULUAN Salah satu masalah yang dianggap serius di b. 8(7), 4045–4072.*
- Muslim, M. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt . Sunggong Logistics Jakarta*. 24(3), 462–472.
- Nanda, R., Ibrahim, P., & Suhariadi, F. (1851). *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi*. 1(2), 1388–1396.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Nur Azizaturrahma, Nurma Yunita, Renanda Prastika, V. F. S. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung*. 1(1).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pranata, G. D., & Ketut Netra, I. G. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen'S Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3531. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p09>

Pratiwi, D. mega, Sunaryo, H., & Wahono, Bu. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. *E-Jurnal Riset Manajemen (E-JRM)*, 09(14), 92–103.

Puspita Sari, N., & Erisna, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Karyawan Pt. Persada Lampung Raya Pada Masa Pandemi Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1763–1770. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.233>

Putranto, C. (2013). *Journal of Social and Industrial Psychology*. 2(2), 12–17.

Putu, N., Dewi, P., & Suartina, W. (n.d.). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung* (Vol. 2, Issue 1).

Ramadhani, A. F. (2022). *Skripsi Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Selama Pandemi Covid_19*.

Ramadhani, H. (2021). *Skripsi Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Administrasi PT. Sinar Gowa Sukses Kabupaten Gowa*.

Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.

Robbins, Stephen P. dan Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, US Amerika*, 15th ed.

Ruslan A. Kamis, Rahmat Sabuhari, M. K. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Grup) Ternate*. 4.

Sondang P. Siagian, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta*, 2007.

SP, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. B. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. B. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Ist ed.* Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Yulianita Putri, E. D., & Pujiyanto, W. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Pay Grade Pada Karyawan Di Industri Kecil Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 01–11. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v2i2.598>
- Zuraida. (2020). *Zuraida Universitas Potensi Utama Dalam sebuah organisasi Sumber atau tidaknya organisasi untuk mencapai*. 71–82.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU PROVINSI RIAU

Kepada Yth
Bapak/Ibu
Di
PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau” pada prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan, dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Nur Hasanah
12070126063



Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

A. IDENTITAS RESPONDEN

Usia : Tahun

Jenis Kelamin ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir ☐ SMP ☐ S1

☐ SMA ☐ S2

☐ Diploma

Lama Bekerja ☐ 1 – 11 Bulan ☐ 1 – 5 Tahun

☐ 6 – 10 Tahun ☐ 11 – 15 Tahun

☐ $\geq$ 16 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

- Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
- Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓). Ada lima alternatif jawaban diantaranya:

Keterangan	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

- Setiap pernyataan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberi jawaban yang sebenarnya.
- Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner ini.

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Turnover Intention

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat					
2.	Apabila pekerjaan yang diberikan terlalu berat membuat karyawan berniat keluar dari perusahaan					
3.	Imbalan yang diberikan sedikit membuat karyawan berniat keluar dari perusahaan					
4.	Ada keinginan untuk mencoba mencari informasi pekerjaan ditempat lain yang lebih baik					
5.	Ada keinginan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
6.	Pernah menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan					
7.	Pernah terfikir untuk keluar dari pekerjaan					
8.	Pernah terfikir untuk meninggalkan perusahaan jika fasilitas yang diberikan kurang memadai					

2. Beban Kerja (X1)

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan					
2.	Pekerjaan yang berlebihan membuat karyawan mudah sakit					
3.	Karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan sangat baik					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4.	Peralatan kerja karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan					
5.	Semangat kerja ditunjang dengan ruang kerja yang nyaman					
6.	Waktu kerja karyawan sesuai dengan SOP					
7.	Penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit					
8.	Pekerjaan yang sangat kompleks membuat karyawan sulit membagi waktu					

3. Stres Kerja (X2)

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, akan terasa memberatkan					
2.	Selalu merasa kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Tidak semangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat					
4.	Kerja sama antar karyawan kurang harmonis					
5.	Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative tidak kondusif					
6.	Kurangnya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target					
7.	Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien					
8.	Uraian pekerjaan pada perusahaan sudah sesuai dengan struktur organisasi di perusahaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2:

No	Beban Kerja (X1)								Total (X1)	Stres Kerja (X2)								Total (X2)	Turnover Intention (Y)								Total (Y)
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	5	4	4	5	5	4	3	5	35	4	3	4	3	3	4	3	5	29	5	4	4	4	4	4	3	4	32
2	5	4	4	5	4	5	5	4	36	4	3	3	3	3	5	3	5	29	4	4	3	4	4	5	4	4	32
3	4	3	3	5	4	3	5	3	30	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	4	4	5	4	4	5	34
4	4	4	3	4	5	5	4	3	32	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	4	4	4	5	3	4	4	33
5	3	4	4	5	5	5	4	2	32	3	3	5	3	2	4	3	4	27	4	5	5	4	3	4	3	4	32
6	3	3	4	3	3	4	3	4	27	3	3	5	3	2	4	3	4	27	3	5	3	4	3	4	3	4	29
7	5	5	5	4	5	3	4	5	36	5	3	2	4	2	3	3	5	27	4	5	4	4	1	5	4	4	31
8	5	4	5	4	4	5	5	5	37	4	4	3	3	3	4	4	4	29	2	3	3	4	3	3	4	4	26
9	3	2	3	1	4	4	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	5	26	4	4	5	4	5	4	5	4	35
10	4	4	4	3	3	2	3	2	25	3	2	4	3	3	3	2	4	24	5	4	3	5	5	5	5	5	37
11	5	5	5	5	5	4	4	5	39	2	2	2	2	4	5	2	5	24	4	4	3	4	3	4	4	4	30
12	5	5	1	5	5	5	3	4	33	2	2	4	4	5	4	2	5	28	4	4	5	5	5	4	5	4	36
13	5	5	5	5	5	4	3	4	36	2	3	4	4	5	4	3	4	29	4	4	5	3	5	4	3	4	32
14	5	5	4	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	4	4	5	4	37	4	4	5	4	5	4	4	4	34
15	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	3	3	3	4	1	3	5	27	4	5	5	5	5	5	5	5	39
16	4	3	3	1	5	2	3	4	25	2	2	2	2	4	4	2	4	22	4	4	5	4	3	4	4	4	32
17	4	3	3	4	3	2	2	4	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	5	4	4	5	4	5	34
18	3	3	4	5	4	5	5	5	34	5	4	4	4	3	4	4	5	33	5	2	5	3	4	5	5	5	34
19	5	5	5	4	5	3	4	4	35	5	3	2	4	3	4	3	3	27	4	3	2	4	5	4	4	4	30
20	5	3	4	5	3	3	4	5	32	5	3	2	4	2	3	3	4	26	4	3	2	4	5	4	4	4	30
21	2	4	3	2	2	2	2	4	21	4	4	4	4	3	4	4	5	32	4	4	4	5	5	5	5	5	37
22	4	5	4	4	4	5	4	5	35	5	3	1	4	2	3	3	4	25	4	3	2	3	4	3	4	4	27
23	5	4	5	4	4	5	4	5	36	3	1	3	3	3	3	1	1	18	2	5	4	4	5	4	3	4	31
24	3	5	3	5	3	3	4	4	30	3	1	3	3	3	3	1	5	22	3	5	4	4	5	4	3	4	32
25	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5	2	4	3	1	4	2	4	25	3	2	5	3	4	1	3	5	26
26	5	5	5	5	5	4	4	3	36	3	5	2	4	1	3	5	4	27	3	4	2	5	5	5	3	5	32
27	2	3	4	4	2	3	1	2	21	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	3	3	4	4	4	4	4	30
28	5	5	4	5	3	4	4	4	34	5	3	3	2	4	1	3	5	26	4	3	4	5	4	4	2	3	29
29	4	3	4	3	4	5	4	4	31	5	3	3	2	4	1	3	5	26	4	5	5	5	5	4	4	5	37
30	5	4	4	5	3	3	2	3	29	2	2	5	2	2	2	2	4	21	3	3	3	4	5	4	4	4	30
31	5	5	5	4	4	4	4	4	35	2	2	3	3	2	2	2	5	21	5	3	4	4	3	3	5	4	31
32	5	5	3	3	2	2	2	3	25	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	3	3	4	4	30
33	3	3	2	4	2	3	3	1	21	5	3	3	2	4	1	3	4	25	4	3	2	3	5	4	4	3	28
34	3	4	5	5	5	4	5	4	35	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	3	3	4	4	4	3	4	29
35	4	3	2	5	5	1	4	5	29	5	3	1	4	2	3	3	5	26	4	5	5	5	4	5	4	5	37
36	4	5	4	4	4	4	4	3	32	5	3	3	4	2	5	3	3	28	4	4	4	4	3	3	4	4	30
37	4	3	2	1	4	3	4	5	26	5	3	3	4	2	3	3	4	27	4	3	4	3	3	3	4	4	28
38	4	4	4	4	1	4	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	5	5	4	4	5	5	4	36
39	2	5	4	5	4	5	5	4	34	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	5	3	4	5	5	4	4	34
40	4	3	4	4	5	3	1	4	28	4	5	5	5	4	4	5	5	37	5	3	4	3	4	4	5	4	32
41	4	4	3	3	4	3	4	3	28	5	5	5	5	3	3	5	5	36	3	3	3	5	5	5	5	5	34
42	4	5	4	5	5	4	5	4	36	3	5	4	4	3	3	5	4	31	4	3	3	4	4	4	4	4	30
43	4	4	4	3	5	4	3	4	31	3	2	4	3	2	2	2	3	21	2	4	3	4	4	4	3	4	28
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	3	3	3	4	4	5	30	4	5	5	5	4	5	5	5	38
45	5	4	4	5	4	4	4	3	33	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	3	3	4	4	30
46	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	5	5	4	4	34
47	5	5	5	4	5	5	4	4	37	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	3	4	3	4	4	4	30
48	5	5	4	5	4	5	5	5	38	2	2	5	3	3	3	2	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	5	5	5	4	4	5	4	37	3	5	2	4	1	3	5	4	27	3	4	5	5	3	4	5	5	34
50	3	4	2	5	2	5	4	5	30	5	4	4	4	3	4	4	5	33	5	4	4	5	5	5	4	4	36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TANGGAPAN RESPONDEN

Variabel (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Netral	7	14.0	14.0	20.0
Valid Setuju	32	64.0	64.0	84.0
Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Netral	15	30.0	30.0	34.0
Valid Setuju	21	42.0	42.0	76.0
Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	10.0	10.0	10.0
Netral	13	26.0	26.0	36.0
Valid Setuju	16	32.0	32.0	68.0
Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	14.0	14.0	14.0
Setuju	30	60.0	60.0	74.0
Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Valid Netral	12	24.0	24.0	26.0
Setuju	15	30.0	30.0	56.0
Sangat Setuju	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Valid Netral	8	16.0	16.0	18.0
Setuju	25	50.0	50.0	68.0
Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Valid Netral	10	20.0	20.0	22.0
Setuju	26	52.0	52.0	74.0
Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	2	4.0	4.0	4.0
Setuju	34	68.0	68.0	72.0
Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Variabel (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Netral	8	16.0	16.0	22.0
Setuju	15	30.0	30.0	52.0
Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Netral	12	24.0	24.0	26.0
Setuju	15	30.0	30.0	56.0
Sangat Setuju	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	4	8.0	8.0	10.0
Netral	9	18.0	18.0	28.0
Setuju	23	46.0	46.0	74.0
Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Tidak Setuju	1	2.0	2.0	8.0
Netral	6	12.0	12.0	20.0
Setuju	15	30.0	30.0	50.0
Sangat Setuju	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	5	10.0	10.0	12.0
Netral	7	14.0	14.0	26.0
Setuju	18	36.0	36.0	62.0
Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	5	10.0	10.0	12.0
Netral	11	22.0	22.0	34.0
Setuju	16	32.0	32.0	66.0
Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	4	8.0	8.0	12.0
Netral	10	20.0	20.0	32.0
Setuju	21	42.0	42.0	74.0
Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	4	8.0	8.0	12.0
Netral	8	16.0	16.0	28.0
Setuju	21	42.0	42.0	70.0
Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Variabel (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	14.0	14.0	14.0
Netral	14	28.0	28.0	42.0
Setuju	13	26.0	26.0	68.0
Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	9	18.0	18.0	22.0
Netral	21	42.0	42.0	64.0
Setuju	12	24.0	24.0	88.0
Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	7	14.0	14.0	18.0
Netral	17	34.0	34.0	52.0
Setuju	17	34.0	34.0	86.0
Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.4

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	12.0	12.0	12.0
Netral	22	44.0	44.0	56.0
Setuju	19	38.0	38.0	94.0
Sangat Setuju	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Tidak Setuju	11	22.0	22.0	28.0
Netral	22	44.0	44.0	72.0
Setuju	12	24.0	24.0	96.0
Sangat Setuju	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	8.0	8.0	8.0
Tidak Setuju	3	6.0	6.0	14.0
Netral	20	40.0	40.0	54.0
Setuju	20	40.0	40.0	94.0
Sangat Setuju	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	9	18.0	18.0	22.0
Netral	21	42.0	42.0	64.0
Setuju	12	24.0	24.0	88.0
Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Netral	6	12.0	12.0	14.0
Setuju	22	44.0	44.0	58.0
Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Karakteristik Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25 Tahun	16	32.0	32.0	32.0
26-30 Tahun	22	44.0	44.0	76.0
31-35 Tahun	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	48	96.0	96.0	96.0
Perempuan	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	12	24.0	24.0	24.0
Diploma	7	14.0	14.0	38.0
S1	30	60.0	60.0	98.0
S2	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-11 Bulan	24	48.0	48.0	48.0
1-5 Tahun	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	



Lampiran 3: Uji Validitas a. Beban Kerja (X1)

Correlations									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total X1
Pearson Correlation	1	.469**	.373**	.285*	.379**	.173	.255	.338*	.621**
Sig. (2-tailed)		.001	.008	.045	.007	.229	.074	.016	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.469**	1	.416**	.460**	.248	.355*	.374**	.245	.676**
Sig. (2-tailed)	.001		.003	.001	.082	.011	.007	.086	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.373**	.416**	1	.286*	.295*	.335*	.269	.197	.608**
Sig. (2-tailed)	.008	.003		.044	.037	.017	.059	.170	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.285*	.460**	.286*	1	.159	.362**	.395**	.191	.621**
Sig. (2-tailed)	.045	.001	.044		.271	.010	.004	.185	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.379**	.248	.295*	.159	1	.304*	.398**	.412**	.630**
Sig. (2-tailed)	.007	.082	.037	.271		.032	.004	.003	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.173	.355*	.335*	.362**	.304*	1	.533**	.232	.654**
Sig. (2-tailed)	.229	.011	.017	.010	.032		.000	.104	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.255	.374**	.269	.395**	.398**	.533**	1	.388**	.716**
Sig. (2-tailed)	.074	.007	.059	.004	.004	.000		.005	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.338*	.245	.197	.191	.412**	.232	.388**	1	.595**
Sig. (2-tailed)	.016	.086	.170	.185	.003	.104	.005		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.621**	.676**	.608**	.621**	.630**	.654**	.716**	.595**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



b. Stres Kerja (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2
Pearson Correlation	1	.372**	-.153	.335*	-.087	-.087	.372**	.091	.445**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.008	.288	.018	.547	.548	.008	.531	.001
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.372**	1	.187	.588**	.026	.179	1.000**	.155	.828**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.008		.193	.000	.857	.213	.000	.281	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	-.153	.187	1	.137	.241	.142	.187	.053	.429**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.288	.193		.342	.092	.324	.193	.715	.002
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.335*	.588**	.137	1	-.045	.384**	.588**	.014	.684**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.018	.000	.342		.755	.006	.000	.923	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	-.087	.026	.241	-.045	1	.051	.026	.165	.315*
X2.5 Sig. (2-tailed)	.547	.857	.092	.755		.723	.857	.251	.026
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	-.087	.179	.142	.384**	.051	1	.179	-.041	.415**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.548	.213	.324	.006	.723		.213	.779	.003
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.372**	1.000**	.187	.588**	.026	.179	1	.155	.828**
X2.7 Sig. (2-tailed)	.008	.000	.193	.000	.857	.213		.281	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.091	.155	.053	.014	.165	-.041	.155	1	.344*
X2.8 Sig. (2-tailed)	.531	.281	.715	.923	.251	.779	.281		.014
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.445**	.828**	.429**	.684**	.315*	.415**	.828**	.344*	1
Total X2									
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.026	.003	.000	.014	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



c. Turnover Intention (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total Y
Pearson Correlation	1	.184	-.067	.216	1.000**	.279*	.085	.184	.662**
Y.1 Sig. (2-tailed)		.201	.643	.131	.000	.050	.558	.201	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.184	1	.346*	.412**	.184	.281*	.412**	1.000**	.693**
Y.2 Sig. (2-tailed)	.201		.014	.003	.201	.048	.003	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	-.067	.346*	1	.159	-.067	.043	.226	.346*	.421**
Y.3 Sig. (2-tailed)	.643	.014		.270	.643	.767	.114	.014	.002
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.216	.412**	.159	1	.216	.495**	.214	.412**	.600**
Y.4 Sig. (2-tailed)	.131	.003	.270		.131	.000	.136	.003	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	1.000**	.184	-.067	.216	1	.279*	.085	.184	.662**
Y.5 Sig. (2-tailed)	.000	.201	.643	.131		.050	.558	.201	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.279*	.281*	.043	.495**	.279*	1	.301*	.281*	.606**
Y.6 Sig. (2-tailed)	.050	.048	.767	.000	.050		.034	.048	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.085	.412**	.226	.214	.085	.301*	1	.412**	.532**
Y.7 Sig. (2-tailed)	.558	.003	.114	.136	.558	.034		.003	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.184	1.000**	.346*	.412**	.184	.281*	.412**	1	.693**
Y.8 Sig. (2-tailed)	.201	.000	.014	.003	.201	.048	.003		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total Pearson Correlation	.662**	.693**	.421**	.600**	.662**	.606**	.532**	.693**	1
at Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
Y N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran 4: Uji Reliabilitas

a. Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	8

b. Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	8

c. Turnover Intention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	8

Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

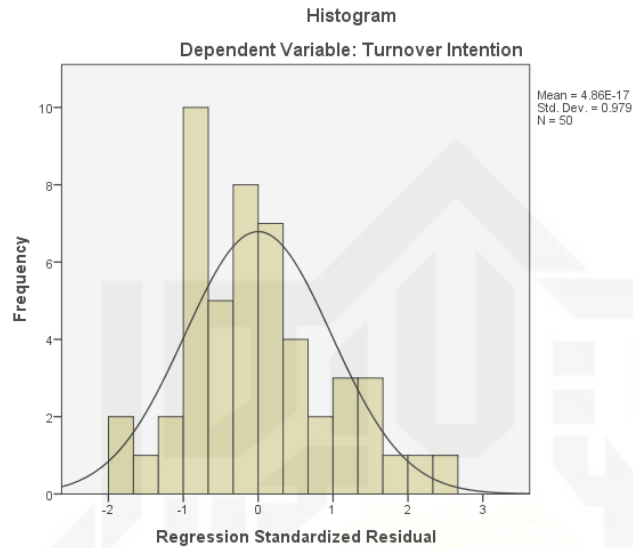
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

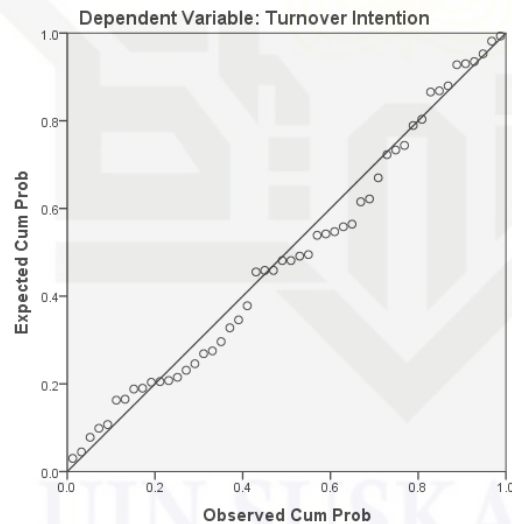
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HISTOGRAM NORMALITAS



GARIS PLOT NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

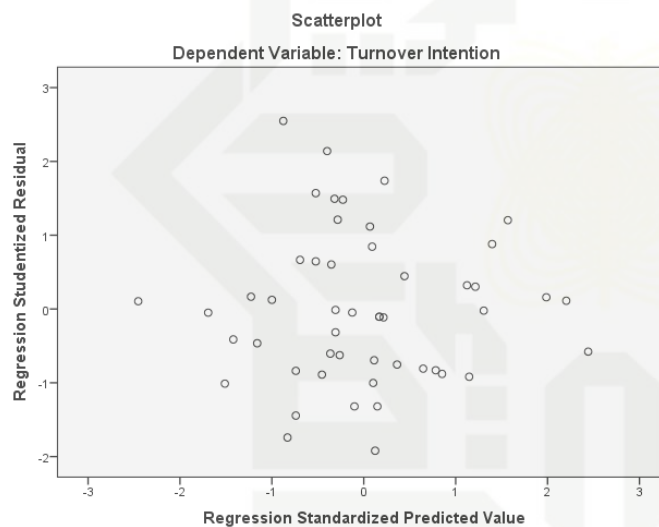


Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	28.978	4.301		6.737	.000		
Beban Kerja	-.029	.092	-.045	-.314	.000	.999	1.001
Stres Kerja	.152	.117	.187	1.303	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable : Turnover Intention

Uji Heterokedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.190 ^a	.036	-.005	3.36168	2.257

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

b. Dependent Variable : Turnover Intention



Lampiran 6: Analisis Data Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	28.978	4.301		6.737	.000		
Beban Kerja	-.029	.092	-.045	-.314	.755	.999	1.001
Stres Kerja	.152	.117	.187	1.303	.199	.999	1.001

a. Dependent Variable : Turnover Intention

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	28.978	4.301		6.737	.000		
Beban Kerja	-.029	.092	-.045	-.314	.755	.999	1.001
Stres Kerja	.152	.117	.187	1.303	.199	.999	1.001

a. Dependent Variable : Turnover Intention

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19.977	2	9.988	.884	.420 ^b
Residual	531.143	47	11.301		
Total	551.120	49			

a. Dependent Variable : Turnover Intention

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.190 ^a	.036	-.005	3.36168

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

b. Dependent Variable : Turnover Intention



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 7: r Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 8: t Tabel

Tabel t untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



Lampiran 9: F Tabel

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrandt No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2449/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/3/2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 21 Maret 2024 M
 11 Ramadhan 1445 H

Kepada
Yth. Dr. Putriana, SE, MM
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,
 Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Nur Hasanah
 NIM : 12070126063
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU PROVINSI RIAU"**.
 Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan

Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan:
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nomor : B-1714/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 19 Februari 2024 M
 9 Sya'ban 1445 H

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Sabda Maju Bersama
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Nur Hasanah
 NIM. : 12070126063
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

 Dr. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. SABDA MAJU BERSAMA

LOGISTICS PARTNER & SERVICES

Head Offices : JL. Karya Annisa RT. 009 / RW. 001

Kel. Airputih, Tampan - PEKANBARU (RIAU) - Phone/Fax : +62 761-8419026

Bekasi Offices : Pergudangan Compark Blok B - 1A, Kota Wisata - Cileungsi

BEKASI (Jawa Barat) - Phone/Fax : +62 21-2887684

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nico Alpino Siregar
Jabatan : Human Resource Development

Dengan ini menerangkan :

Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim (Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial)

Nama : Nur Hasanah
Nim : 12070126063

Telah selesai melakukan penelitian pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau pada tanggal 14 Mei 2024 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul "PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU PROVINSI RIAU"

Pekanbaru, 20 Mei 2024
PT. SABDA MAJU BERSAMA

Nico Alpino Siregar, S.Sos., M.H.
Human Resource Development

PT. Sabda Maju Bersama

Jl. Karya Annisa
RT. 009 / RW. 001
Kel. Air Putih Kec. Tampan
Pekanbaru Riau 28296

Tel. +62 07616703838
Fax. +62 07616703838

1. Dianggap sebagai bagian dari penelitian yang dilakukan oleh PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau.

2. Dianggap sebagai bagian dari penelitian yang dilakukan oleh PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS

NUR HASANAH merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Anak kandung dari Ayahanda Zulhamdi dan Ibunda Semi. Lahir di Deli Serdang pada tanggal 25 Mei 2002. Penulis memulai pendidikannya di TK Galuh Pertiwi Desa Tambusai, Kecamatan Rumbio Jaya, Kabupaten Kampar pada tahun 2007 dan lulus pada 2008. Penulis melanjutkan pendidikan di SDN 012 Tuah Indrapura Desa Batang Batindih, Kecamatan Rumbio Jaya, Kabupaten Kampar pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Rumbio Jaya pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 2 Tapung pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020. Kemudian penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melaksanakan ujian Munaqasayah pada hari Rabu tanggal 12 Juni 2024 dengan judul Skripsi **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU PROVINSI RIAU”** dan dinyatakan **“LULUS”** sebagai Sarjana Ekonomi (SE).

UIN SUSKA RIAU