



Hak Cipta Dilindungi Undang-L

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.

## SKRIPSI

# PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. DUTA HITAJAYA DURI



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

**DONY ARMANSYAH**

**12170112091**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**1446 H / 2025**



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.

# LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DONY ARMANSYAH  
NIM : 12170112091  
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN  
WORKLIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER  
INTENTION PADA KARYAWAN PT DUTA HITA JAYA  
DURI

DISETUJUI OLEH,  
DOSEN PEMBIMBING

  
Sahwitri Triandani, S.E., M.Si.  
NIP. 19820806 200604 2 002


MENGETAHUI,

DEKAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU  
SOSIAL



  
Dr. Desri Miftah, S.E., M.M., Ak.  
NIP. 19730412 200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI  
SI MANAJEMEN

  
Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M., Ph.D  
NIP. 19730909 200604 2 001



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dony Armansyah  
 Nim : 12170112091  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Worklife Balance*  
 Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri  
 Tanggal Ujian : 16 September 2025

### TIM PENGUJI

KETUA

Dr. Mulia Sosiady, S.E., M.Ak  
 NIP. 19700802 199803 2 003

SEKRETARIS

Ilham Chanra Putra, SE., M. M  
 NIP. 19890329 201903 1 008

PENGUJI I

Dr. Putriana, S.E., M.M  
 NIP. 19691120 200701 2 023

PENGUJI II

Hj. Qomariah Lahamid S.E., M.Si  
 NIP. 19750704 200710 2 001

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.





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 Surat :

Nomor : Nomor 01/2025

Tanggal : 06 September 2025

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dony Armansyah

NIM : 12170112091

Tempat/Tgl. Lahir : Suk, 10 September 2003

Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover  
Intention Pada Karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri

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. Apabila 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, 06 September 2025

Yang membuat pernyataan,



Dony Armansyah  
NIM.12170112091



**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.

**ABSTRAK**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN *WORKLIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. DUTA HITAJAYA DURI RIAU**

**OLEH**

**DONY ARMANSYAH**  
**12170112091**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan *worklife balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Duta Hita Jaya Duri. Penelitian ini dilakukan di PT. Duta Hita Jaya Duri. Jenis penelitian ini ialah deskriptif kuantitatif dengan total sampel 139 responden yang dianalisis menggunakan alat bantu smartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai sebesar -0.180, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai sebesar 0.268 dan *worklife balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai sebesar -0.202. nilai r-square 0,150 atau 15% yang menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan *work life balance* sebanyak 15%. Sementara sisanya sebesar 85% di pengaruhi oleh tambahan variabel yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, *Worklife Balance*, *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 JOB SATISFACTION, JOB STRESS AND WORKLIFE BALANCE ON TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES OF PT. DUTA HITA JAYA DURI RIAU**

**By:**

**DONY ARMANSYAH**  
**12170112091**

*This study aims to determine the effect of job satisfaction, job stress, and work-life balance on turnover intention among employees of PT Duta Hita Jaya Duri. This study was conducted at PT. Duta Hita Jaya Duri. This type of research is quantitative descriptive with a sample of 139 respondents analyzed using smartPLS 4.0 tools. The results showed that Job Satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention with a value of -0.180, job stress has a positive and significant effect on turnover intention with a value of -0.268 and work-life balance has a negative and significant effect on turnover intention with a value of -0.202. the r-square value of 0.150 or 15% indicates that turnover intention can be influenced by the variables of job satisfaction, job stress, and work-life balance by 15%. While the remaining 85% is influenced by additional variables not studied.*

**Keywords : Job Satisfaction, Job Stress, Worklife Balance, Turnover Intention.**

UIN SUSKA RIAU



#### 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.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Waraḥmatullah Wabarakatuh.*

*Al-hamdulillahirrobbil'alamin*, Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang. Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intentnion Pada Karyawan PT Duta Hita Jaya Duri”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen studi strata satu (S1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Satu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada amamater, kedua orang tua, seluruh keluarga dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., AK, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, SE, MM,Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Nurlasera, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu



**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.

- Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairil Henry, SE, M.Si, Ak, Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Ibu Dr. Susnaningsih Mu'at, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Fitri Hidayati, SE, MM selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Sahwitri Triandani S.E, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
9. Ibu Yessi Nesneri, S.E, MM selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
12. Yang tercinta, Ayah dan Mamak, Bapak M. Syahbudin dan Ibu Henny





#### 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.

Masliani, Terima kasih atas segala kasih sayang, doa dan pengorbanan yang tiada pernah henti. Terimakasih telah menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis, yang mendorong untuk tidak menyerah bahkan disaat segalanya terasa berat. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik. Semoga Ayah dan Mamak sehat, panjang umur dah bahagia selalu.

13 Kepada seluruh sahabat di elfamilia yang tidak dapat disebutkan satu persatu, tempat penulis menemukan saudara di bangku perkuliahan. Reza, yang selalu memberikan nasihat, masukan dan menjadi penolong bagi penulis sehingga dapat berkembangnya penulis menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Faiz, yang menjadi teman pertama penulis di bangku perkuliahan yang menjadi tempat bersuka, berduka dan berkembang bagi penulis. Fauzan, yang menjadi teman berbagi cerita dan pengalaman yang mengasyikkan bagi penulis. Ardiansyah, Asyroful dan Rasyid yang selalu menjadi teman dikala senang maupun susah.

14 Teman-teman Kuliah Kerja Nyata (KKN) Desa Kadur 2024 terima kasih atas kerja sama, dukungan dan kebersamaan kita selama pelaksanaan KKN. Annisa Salsabilla sebagai partner yang selalu menjadi penyemangat penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik, Teguh dan Syahri sebagai sahabat penulis dan tempat berbagi canda dan tawa. Badrun, Nabila, Saskia, Deana, Liza dan Riska yang menjadi teman yang supportif pada saat pelaksanaan KKN.

15 Sahabat kecil penulis, Gilang yang menjadi tempat cerita nomor satu penulis dan menjadi tempat *check point* penulis, Dafa yang menjadi teman yang satu pemikiran dan yang selalu support penulis, Aan sebagai sahabat yang selalu

**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.

memberikan saran kehidupan dan motivasi bagi penulis.

Akhir dari ketulusan dan keterbukaan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai bagian dari pemenuhan syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan akan pengetahuan. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan kekurangan datang dari penulis.

Pekanbaru, 06 September 2025  
Penulis

Dony Armansyah  
NIM. 12170112091

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.

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	15
<b>BAB II TINJAUAN TEORI.....</b>	<b>17</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.2 <i>Turnover Intention</i> .....	20
2.2.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	20
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	21
2.2.3 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	24
2.3 Kepuasan Kerja .....	27
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	27
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	28





**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.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	29
2.4 Stres Kerja .....	30
2.4.1 Pengertian Stres Kerja .....	30
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	31
2.4.3 Indikator Stres Kerja .....	32
2.5 <i>Work-life balance</i> .....	34
2.5.1 Pengertian <i>Work-life balance</i> .....	34
2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-life balance</i> .....	35
2.5.3 Indikator <i>Worklife Balance</i> .....	37
2.6 Pandangan Islam Terhadap Variabel .....	38
2.6.1 Pandangan Islam Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	38
2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja .....	39
2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Stres Kerja .....	40
2.6.4 Pandangan Islam Terhadap <i>Worklife Balance</i> .....	40
2.7 Penelitian Terdahulu .....	41
2.8 Variabel Penelitian .....	46
2.8.1 Variabel Independent (Variabel Bebas) .....	46
2.8.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat) .....	46
2.9 Kerangka Pemikiran .....	47
2.9.1 Keterkaitan Antar Variabel .....	48
2.10 Hipotesis .....	50
2.11 Definisi Operasional Variabel .....	52
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	54
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	54



**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.

3.2.1 Jenis Penelitian .....	54
3.2.2 Sumber Data .....	54
3.3 Populasi dan Sampel .....	55
3.3.1 Populasi.....	55
3.3.2 Sampel .....	55
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	57
3.4.1 Observasi .....	57
3.4.2 Wawancara.....	58
3.4.3 Kuesioner .....	58
3.5 Metode Analisis Data .....	58
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	59
3.5.2 Analisis Data.....	59
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>66</b>
4.1 Sejarah Perusahaan .....	66
4.2 Visi Misi Perusahaan.....	67
4.2.1. Visi.....	67
4.2.2. Misi .....	68
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	68
4.4 Deskripsi Dan Aktivitas Kerja .....	69
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>73</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	73
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin .....	73
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	74
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	75



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	75
5.2.1 Kepuasan Kerja (X1) .....	75
5.2.2 Stres Kerja (X2).....	77
5.2.3 <i>Work Life Balance</i> (X3).....	79
5.2.4 <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	80
5.3 Analisis Data.....	82
5.3.1 Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	83
5.3.2 Pengujian Model Structural ( <i>Inner Model</i> ) .....	89
5.3.3 Uji Hipotesis .....	91
5.3.4 Pembahasan .....	91
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>99</b>
6.1 Kesimpulan .....	99
6.2 Saran .....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>107</b>





## 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 Tetap PT Duta Hita Jaya Duri 2025.....	3
Tabel 1.2 Data Keluar Dan Masuk Karyawan Pada PT Duta Hita Jaya Duri 2021 - 2025.....	4
Tabel 1.3 Data Target Dan Realisasi Pekerjaan Karyawan PT Duta Hita Jaya Duri....	7
Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan PT Duta Hita Jaya Kota Duri 2021 – 2025 .....	11
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	42
Tabel 2. 2 Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan PT DUTA HITAJAYA Duri.....	55
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	74
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	74
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	75
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1) .....	76
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Stres Kerja (X2).....	77
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan <i>Work Life Balance</i> (X3) .....	79
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan <i>Turnover Intention</i> (Y).....	81
Tabel 5. 9 <i>Outer Loading</i> .....	85
Tabel 5. 10 <i>Cross Loading</i> .....	86
Tabel 5. 11 <i>Average variance extracted (AVE)</i> .....	87
Tabel 5. 12 Cronbach Alpha & Composite Reliability .....	88
Tabel 5. 13 <i>R-Square</i> .....	90
Tabel 5. 15 <i>F-Square</i> .....	90
Tabel 5. 16 Hasil uji hipotesis.....	91

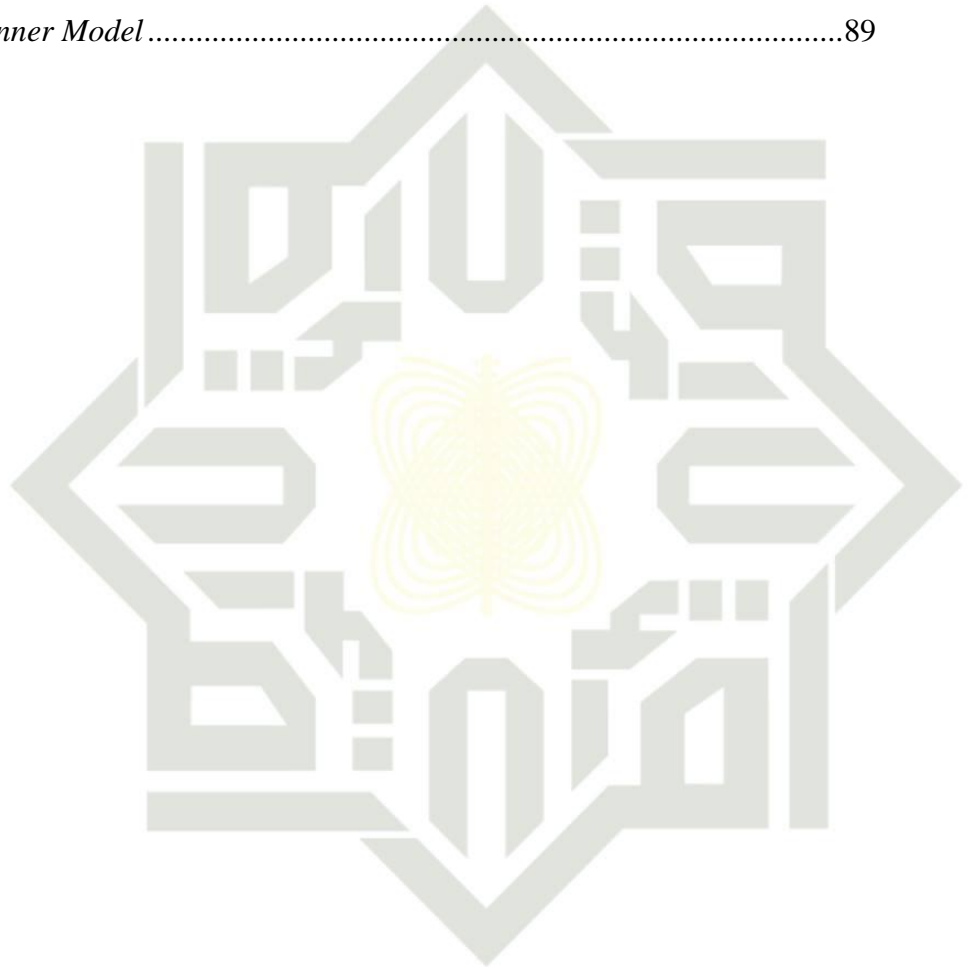


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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 GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	47
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Duta hita Jaya .....	69
Gambar 5. 1 Diagram jalur yang telah dirancang .....	83
Gambar 5. 2 <i>Outer Model</i> .....	84
Gambar 5. 3 <i>Inner Model</i> .....	89



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.

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner.....	107
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	112
Lampiran 3 Hasil Smartpls .....	118



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.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam mekanisme organisasi saat ini, di mana kegiatan manajemen sumber daya manusia melibatkan pengaturan orang dan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, unsur manusia tetap memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, meskipun ada fasilitas modern yang tersedia. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan, yang perlu menyadari bahwa karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan spesialisasi masing-masing. Dengan demikian, sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan secara lebih efektif dan efisien untuk menghasilkan hasil yang optimal. Efektivitas dan efisiensi dalam pemberdayaan sumber daya manusia di perusahaan akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien, untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan S.P (2019).

*Turnover intention* didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan karyawan yang disengaja untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Ini mencakup kemauan, dorongan, atau kesempatan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan secara sukarela Wiastuti et al (2023). *Turnover intention* merupakan salah satu isu kritis yang dihadapi oleh banyak perusahaan di era globalisasi ini, di

**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.

mana tingkat persaingan yang semakin ketat menuntut organisasi untuk mempertahankan talenta terbaiknya. Tingginya niat untuk berpindah kerja tidak hanya berdampak pada biaya rekrutmen dan pelatihan yang meningkat, tetapi juga mengganggu kontinuitas operasional dan mengurangi semangat kerja tim. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dan merumuskan strategi yang dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan jangka panjangnya.

PT Duta Hita Jaya Duri memiliki peranan penting dalam membuka lapangan pekerjaan dan berkontribusi pada stabilitas ekonomi lokal dan nasional.

Berdasarkan observasi awal, PT Duta Hita Jaya Duri menghadapi tantangan signifikan terkait *turnover intention* yang tinggi di kalangan karyawan tetap. Dengan tingkat turnover yang melampaui batas toleransi, perusahaan tidak hanya menghadapi peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mengganggu kesinambungan operasional dan menurunkan semangat kerja tim. Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, serta merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan retensi, agar perusahaan dapat tumbuh dan berkontribusi pada stabilitas ekonomi lokal dan nasional secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* di perusahaan ini guna merumuskan strategi yang dapat meningkatkan retensi dan membangun fondasi yang kokoh untuk keberlangsungan bisnis.

Di tengah dinamika industri yang terus berkembang, perusahaan menghadapi tantangan signifikan terkait dengan tingkat *turnover* karyawan yang



#### 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.

tinggi, yang tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga menciptakan ketidakstabilan dalam tim. *Turnover* yang tinggi juga terjadi di salah satu perusahaan, yaitu Perseroan Terbatas Duta Hita Jaya Duri. Perusahaan ini berfokus pada jasa kontruksi. Perseroan Terbatas Duta Hita Jaya merupakan perusahaan yang mengelola bidang perlengkapan bisnis umum untuk mengikuti perkembangan infrastruktur di Indonesia. PT DHJ juga memproduksi tiang listrik dan tiang lampu, serta aksesoris tiang listrik lainnya seperti braket, penyangga rangka dasar dll. Selain mengelola kontruksi, perusahaan ini juga menjalin kemitraan dengan perusahaan kontraktor lainnya. Berikut adalah jumlah karyawan di PT Duta Hita Jaya di Kota Duri :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Tetap PT Duta Hita Jaya Duri 2025**

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	HRD	5 orang
2	Construction	72 orang
3	Project Control	12 orang
4	QA/QC	16 orang
5	Material	15 orang
6	HSE	35 orang
7	Finance	3 orang
8	Construction Equipment Management	54 orang
Total		212 orang

Sumber: PT Duta Hita Jaya Duri (2025)

Dari data yang diperoleh dari tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah karyawan tetap PT. Duta Hita Jaya (DHJ) Duri keseluruhan berjumlah 212 orang. Yang mana jika ditambahkan dengan karyawan kontrak berjumlah 430 orang. Pada penelitian ini peneliti meneliti karyawan tetap PT. DHJ berjumlah 212 orang.



**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 Keluar Dan Masuk Karyawan Pada PT Duta Hita Jaya Duri 2021 - 2025**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Rata-rata Karyawan	Tingkat LTO(%)
		Masuk	Keluar			
2021	0	261	27	234	117	18,6%
2022	234	101	23	356	295	7,8%
2023	356	100	39	417	385,5	10,09%
2024	417	27	14	430	423,5	3,31%
2025	430	13	-	-	-	-

Sumber : PT Duta Hita Jaya Duri (2025)

Berdasarkan data yang dilihat pada tabel 1.2, PT Duta Hita Jaya Duri mengalami perkembangan jumlah karyawan dari tahun 2021 hingga 2025. Pada tahun 2021, Data di atas menunjukkan dinamika jumlah karyawan dalam suatu organisasi dari tahun 2021 hingga 2025, termasuk angka masuk dan keluar karyawan, serta tingkat *turnover* karyawan (LTO). Pada tahun 2021, jumlah karyawan awal adalah 0 dengan 261 karyawan yang masuk dan 27 karyawan yang keluar, sehingga jumlah karyawan akhir tahun mencapai 234, dan menghasilkan tingkat LTO sebesar 18,6%. Tahun 2022 melihat pertumbuhan yang signifikan, dimana jumlah karyawan akhir tahun mencapai 356, meskipun tingkat LTO menurun menjadi 7,8% dengan 101 karyawan yang masuk dan 23 yang keluar. Tahun 2023 menunjukkan angka masuk yang sedikit menurun menjadi 100, dengan 39 karyawan keluar, dan tingkat LTO meningkat menjadi 10,09%. Pada tahun 2024, jumlah karyawan akhir mencapai 430, tetapi jumlah karyawan yang masuk hanya 27 dengan 14 yang keluar, mencatatkan tingkat LTO yang lebih rendah yaitu 3,31%. Fluktuasi dalam jumlah karyawan dan tingkat *turnover* ini mencerminkan berbagai tantangan yang dihadapi organisasi dalam manajemen SDM.

**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.

Poeh dan Soehari (2017) mengemukakan bahwa setiap perusahaan memiliki standar yang berbeda terkait tingkat *turnover* karyawan yang dapat diterima. Namun, jika *turnover* melebihi 10% per tahun, hal itu dianggap terlalu tinggi, di PT. Duta Hita Jaya Duri tingkat *turnover* mencapai 18,6% pada akhir tahun 2021, dan pada akhir tahun 2023 tingkat *turnover* mencapai 10,09% yang menunjukkan bahwa angka tersebut sudah melampaui batas toleransi.

Hal ini dinilai sudah terlalu tinggi atau sudah melebihi standar *turnover*. Efek negatif dari adanya *turnover* karyawan pada perusahaan dapat mengakibatkan meningkatnya biaya perekrutan, memperkerjakan karyawan baru, asimilasi, pelatihan, dan biaya administrasi lainnya. Sementara itu, efek lainnya adalah komunikasi yang semakin buruk. Terdapat fenomena masalah terkait kepuasan kerja yang berkaitan dengan penurunan produktivitas karyawan dan turnover. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih rendah, kesalahan yang lebih sering, dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Penurunan kinerja ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat memengaruhi keseluruhan proyek dan reputasi perusahaan di industri konstruksi.

Kepuasan kerja merupakan isu menarik dalam manajemen organisasi atau perusahaan karena dampaknya yang signifikan terhadap karyawan dan perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan, kepuasan kerja menciptakan perasaan positif saat bekerja. Sementara itu, bagi perusahaan, kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta perbaikan sikap dan perilaku karyawan Suwatno dalam Wiliandari (2015).



#### 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.

Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, kemungkinan mereka untuk bertahan di perusahaan meningkat, sehingga mengurangi tingkat turnover. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat memicu keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, PT Duta Hita Jaya Duri perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk menekan turnover intention dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 15 Februari 2025 terdapat fenomena masalah pada kepuasan kerja, banyak karyawan yang merasa bahwa beban kerja yang diterima terkadang tidak sesuai dengan ekspektasi dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang sifatnya repetitif dan tuntutan target yang tinggi menyebabkan beberapa karyawan merasa jenuh dan kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Persepsi negatif terhadap pekerjaan ini berkontribusi pada menurunnya semangat kerja.

Lingkungan kerja di proyek konstruksi sering kali menghadapi tantangan berupa kondisi fisik yang berat dan kurangnya fasilitas pendukung yang memadai. Selain itu, hubungan antar rekan kerja dan komunikasi dengan atasan yang kurang efektif kadang menimbulkan konflik dan stres. Lingkungan kerja yang kurang kondusif ini dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan karyawan.

Kompensasi yang adil dan penghargaan atas prestasi merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Karyawan di PT Duta Hita Jaya mungkin merasa kurang puas jika imbalan finansial yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja atau hasil yang dicapai. Selain itu, program penghargaan yang tidak memadai atau tidak transparan dapat mengurangi motivasi. Karyawan ingin merasa bahwa





#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

usaha mereka dihargai, baik melalui bonus, kenaikan gaji, maupun pengakuan formal.

Stres kerja didefinisikan sebagai respons individu dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tuntutan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang mengakibatkan tekanan psikologis dan fisik. Stres juga dipandang sebagai kondisi dinamis yang terjadi ketika individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya terkait dengan keinginan mereka, di mana hasilnya dianggap tidak pasti dan penting Nasution, M. I, (2017).

Stres menjadi salah satu isu utama yang banyak mendapat perhatian karena sudah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan karyawan, dan menghindari stres dalam pekerjaan adalah hal yang sulit dilakukan Parvaiz et al., (2015). Stres biasanya muncul ketika seseorang menghadapi tuntutan yang dirasa berat, menekan, atau melebihi kemampuan individu untuk menyesuaikan diri, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Stres ini dapat memicu ketidakpuasan dalam pekerjaan, peningkatan angka karyawan yang meninggalkan perusahaan, serta hilangnya tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan lain.

**Tabel 1.3**  
**Data Target Dan Realisasi Pekerjaan Karyawan PT Duta Hita Jaya Duri**  
**2021 - 2025**

No	Tahun	Target Pekerjaan (Unit)	Realisasi Pekerjaan (Unit)	Persentase (%)
1	2021	42	38	90,47%
2	2022	51	45	88,23%
3	2023	56	51	91,07%

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Tahun	Target Pekerjaan (Unit)	Realisasi Pekerjaan (Unit)	Persentase (%)
4	2024	60	50	83,33%
5	2025	62	7	11,2%

Sumber : PT Duta Hita Jaya Duri (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat fenomena masalah terkait stres kerja yang berkaitan dengan menurunnya kinerja dan realisasi terhadap target yang ditetapkan perusahaan. Pada data di atas menunjukkan pencapaian target pekerjaan dalam suatu organisasi dari tahun 2021 hingga 2025. Pada tahun 2021, dari target 42 unit, realisasi pekerjaan mencapai 38 unit, dengan persentase pencapaian sebesar 90,47%. Tahun berikutnya, target meningkat menjadi 51 unit, tetapi realisasi hanya mencapai 45 unit, menghasilkan persentase pencapaian 88,23%. Pada tahun 2023, terdapat sedikit peningkatan, di mana realisasi mencapai 51 unit dari target 56 unit, dengan persentase 91,07%. Namun, pada tahun 2024, pencapaian menurun dengan realisasi 50 unit dari target 60 unit, mencatatkan persentase hanya 83,33%. Tahun 2025 menunjukkan penurunan yang signifikan, di mana dari target 62 unit, hanya 7 unit yang berhasil direalisasikan, menghasilkan persentase pencapaian yang sangat rendah, yaitu 11,2%. Tren ini mencerminkan tantangan yang dihadapi organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan, terutama di tahun-tahun terakhir. Data ini penting untuk dianalisis lebih lanjut guna memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target dan untuk merumuskan strategi perbaikan di masa mendatang.

Paat et al. (2017) Menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan akibat beban kerja yang berlebihan, yang 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.

mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka. Beehr dan Newman (2018) Mengemukakan bahwa stres kerja dapat muncul dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakpastian dalam peran, yang semuanya dapat memicu penurunan kinerja.

Dari data di atas, teridentifikasi fenomena masalah terkait beban kerja berlebihan yang tidak didukung dengan baik, sehingga membuat karyawan merasa tertekan. Banyak karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, yang berujung pada stres. Mereka sering merasakan tekanan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks proyek konstruksi, penilaian kinerja mereka sangat dipengaruhi oleh kecepatan penyelesaian proyek, yang menimbulkan kecemasan. Karyawan melaporkan bahwa interaksi dengan rekan dan atasan sering kali kurang positif. Konflik atau ketidakcocokan dalam tim menambah beban emosional dan secara signifikan meningkatkan tingkat stres. Tekanan untuk memenuhi ekspektasi yang tinggi, disertai dengan kurangnya pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan, menyebabkan frustrasi dan membuat karyawan merasa tidak dihargai, yang semakin memperburuk keadaan emosional mereka. Selain itu, banyak karyawan merasa waktu istirahat yang tersedia tidak cukup untuk memulihkan tenaga, sehingga mengakibatkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak buruk pada kesehatan mereka.

Stres kerja yang tinggi di PT Duta Hita Jaya Duri tidak hanya berdampak pada penurunan kinerja, tetapi juga berkontribusi pada meningkatnya *turnover intention* di kalangan karyawan. Ketika karyawan merasa tertekan akibat beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan, mereka cenderung mencari peluang kerja





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

lain yang menawarkan lingkungan yang lebih mendukung dan seimbang. Perasaan tidak dihargai dan frustrasi yang muncul dari kurangnya pengakuan serta interaksi negatif di tempat kerja membuat mereka merasa tidak puas, sehingga niat untuk berpindah kerja semakin kuat. Dalam konteks ini, stres kerja dan turnover intention saling terkait, di mana stres yang tidak ditangani dengan baik dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, menciptakan siklus yang merugikan bagi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengatasi faktor-faktor penyebab stres kerja agar dapat menurunkan tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan.

*Work-life balance* dapat didefinisikan sebagai tingkat di mana terdapat kepuasan dan keterlibatan yang seimbang terkait dengan peran kerja dan keluarga seorang karyawan. ini mencakup kemampuan individu untuk mengelola tanggung jawab profesional dan pribadi mereka tanpa salah satu pihak mengganggu yang lainnya Adriano, J., & Callaghan, C. W. (2020).

Berdasarkan informasi yang saya dapat tanggal 15 Februari 2025 wawancara dengan salah satu karyawan diduga terdapat fenomena tingginya tekanan dan beban kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berdampak pada kesehatan mental karyawan dan perusahaan yang menerapkan jam kerja tetap tanpa opsi fleksibilitas, membuat karyawan kesulitan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Berikut data absensi karyawan.



- 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absen/tahun		Terlambat	
			Total	%	Total	%
1	2021	145	26	18%	8	6%
2	2022	234	31	13%	21	9%
3	2023	356	22	6%	10	3%
4	2024	417	59	14%	15	4%
5	2025	430	20	5%	23	5%

Pada Tabel 1. 4 Data absensi karyawan PT Duta Hita Jaya Kota Duri menunjukkan perkembangan . Data di atas menggambarkan tingkat absensi dan keterlambatan karyawan dalam suatu organisasi dari tahun 2021 hingga 2025. Pada tahun 2021, terdapat 145 karyawan, dengan total absensi mencapai 26 hari, mencatatkan persentase 18%, sementara keterlambatan mencapai 8 kali atau 6%. Pada tahun 2022, meskipun jumlah karyawan meningkat menjadi 234, total absensi hanya sedikit meningkat menjadi 31 hari, menghasilkan persentase 13%, tetapi keterlambatan meningkat menjadi 21 kali atau 9%. Tahun 2023 menunjukkan penurunan signifikan dalam absensi, dengan total 22 hari dan persentase 6%, serta keterlambatan yang menurun menjadi 10 kali atau 3%. Namun, tahun 2024 mencatatkan lonjakan absensi menjadi 59 hari, dengan persentase 14%, dan keterlambatan meningkat menjadi 15 kali atau 4%. Pada tahun 2025, total absensi kembali turun menjadi 20 hari (5%), namun keterlambatan meningkat menjadi 23 kali (5%).

11



#### 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.

berupa sulitnya karyawan mengatur keseimbangan waktu kerja dengan keluarga, karyawan sering lambat masuk kerja. Kemudian, sulitnya karyawan memisahkan masalah dalam pekerjaan dengan luar pekerjaan.

Banyak karyawan mengalami kesulitan dalam mengatur keseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk keluarga. Hal ini sering kali disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti *deadline* yang ketat dan jam kerja yang panjang. Karyawan merasa tertekan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, sehingga waktu yang seharusnya dihabiskan bersama keluarga menjadi terabaikan. Akibatnya, hubungan keluarga dapat terganggu, dan karyawan merasa tidak puas dengan kehidupan pribadi mereka.

Karyawan yang merasa tertekan dan kelelahan akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali mengalami keterlambatan dalam masuk kerja. Keterlambatan ini dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi untuk pergi ke tempat kerja, atau karena mereka merasa tidak memiliki cukup waktu untuk bersiap-siap. Hal ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu, tetapi juga dapat berdampak negatif pada tim dan organisasi secara keseluruhan.

Fluktuasi data ini mencerminkan dinamika dalam manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan, terutama dalam upaya untuk meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan. Analisis lebih lanjut mengenai faktor penyebab absensi dan keterlambatan ini sangat penting untuk merumuskan strategi pengelolaan yang lebih efektif di masa depan.. Secara keseluruhan, tren ini mencerminkan upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### 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.

Meskipun penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Geofanny & Pantouw dan (2022), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, serta penelitian oleh Putri dan Bangun (2021) yang menemukan dampak positif *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, masih terdapat celah dalam pemahaman mengenai interaksi simultan antara kepuasan kerja, stres kerja, dan *work-life balance* dalam konteks *turnover intention*. Penelitian ini berupaya untuk mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi niat keluar karyawan di perusahaan konstruksi, serta memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* di sektor yang sering mengalami tantangan tinggi seperti ini. Berdasarkan gambaran tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul mengenai **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. DUTA HITAJAYA DURI”**.

#### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri?





#### 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. Apakah *Worklife balance* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Duta Hita Jaya Duri?

### 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* pada Karyawan di PT. Duta Hita Jaya Duri.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap *turnover intention* pada Karyawan di PT. Duta Hita Jaya Duri.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Worklife balance* secara parsial terhadap *turnover intention* pada Karyawan di PT. Duta Hita Jaya Duri.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain :

1. Bagi penulis penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai pelatihan dan kompetensi yang dimoderasi oleh motivasi menjadi hal yang sangat penting untuk diketahui pengaruhnya terhadap bagaimana kinerja PT. Duta Hita Jaya Duri yang baik dan dapat dijadikan acuan di kehidupan sehari-hari dan kehidupan di masa yang akan datang.
2. Bagi Mahasiswa lain penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berarti bagi kemajuan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa lain, sekaligus menjadi media untuk memperluas cakrawala pengetahuan





#### 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.

serta mengembangkan teori-teori, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar (turnover intention) di PT. Duta Hita Jaya Duri.

3. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan pertimbangan dalam melakukan penelitian yang akan datang mengenai kepuasan kerja, stres kerja, dan *Worklife balance* pada PT. Duta Hita Jaya Duri.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari enam bab yang saling berkaitan. Masing-masing bab secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab I merupakan pendahuluan sebagai dasar dan acuan mengapa penelitian ini dilakukan. Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini memaparkan berbagai teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, yang berfungsi sebagai landasan dalam merumuskan hipotesis. Selain itu, bab ini juga mengulas studi-studi sebelumnya yang relevan dengan objek penelitian, menjelaskan paradigma penelitian yang digunakan, serta menguraikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

#### **BAB III : METODE 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 ini menjelaskan mengenai lokasi penelitian, jenis serta sumber data yang digunakan, variabel-variabel yang diteliti, definisi operasional dari setiap variabel, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, cara definisi dan pengukuran variabel penelitian, serta teknik analisis data yang diterapkan.

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM**

Bab ini menyajikan deskripsi umum tentang objek penelitian yang diperlukan untuk memperoleh pemahaman menyeluruh. Di dalamnya dibahas sejarah singkat objek penelitian, aktivitas-aktivitas yang dijalankan, serta susunan organisasi yang terkait.

#### **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan hasil analisis data serta membahas pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang menjadi fokus penelitian.

#### **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan serta saran yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, sekaligus memberikan rekomendasi perbaikan bagi peneliti selanjutnya terkait temuan-temuan dalam penelitian ini.

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 II

### TINJAUAN TEORI

#### 1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Silaen et al. (2022) manajemen sumber daya manusia adalah bidang dalam manajemen yang bertugas untuk merencanakan sumber daya manusia, melakukan perekrutan, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan karier. Selain itu, bidang ini juga berfokus pada inisiatif untuk meningkatkan pengembangan organisasi dalam sebuah perusahaan.

Setiap karyawan yang terlibat dalam proses pengembangan, program-program, serta penerapan dan penilaian kebijakan, metode, dan prosedur dalam perusahaan disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (John B. Miner dalam Silaen et al. (2022)

Hasibuan S.P. (2019) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien, untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal dalam lingkungan kerja, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi sekaligus mengembangkan potensi individu karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek dalam manajemen yang





#### 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.

bertugas merencanakan, merekrut, melatih, dan mengembangkan karier para karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga mencakup upaya untuk meningkatkan pengembangan organisasi serta mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia guna mencapai sasaran organisasi sekaligus mendukung perkembangan individu karyawan.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai fungsi, di antaranya: perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen atau seleksi, pengembangan SDM, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, serta penilaian terhadap sumber daya manusia, sebagaimana diungkapkan oleh Marwansyah (2019).

#### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses sistematis yang mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai. Dengan kata lain, proses ini mencakup penentuan jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan di masa depan.

#### 2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah proses mencari sejumlah calon karyawan agar mereka dapat melamar pekerjaan di suatu organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Sedangkan seleksi 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.

proses untuk mengidentifikasi dan memilih pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.

#### 3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Salah satu strategi yang diterapkan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan serta kinerja organisasi adalah melalui pelaksanaan program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

#### 4. Kompensasi

Kompensasi merujuk pada imbalan yang diperoleh seseorang sebagai respons terhadap kontribusinya kepada organisasi. Imbalan ini dapat berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan, serta bentuk imbalan non-finansial lainnya.

#### 5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja adalah usaha untuk melindungi pekerja dari risiko yang terkait dengan kecelakaan kerja, sementara kesehatan kerja berfokus pada perlindungan pekerja dari penyakit dan menciptakan kesejahteraan fisik serta mental.

#### 6. Hubungan Industrial

Ini adalah sistem hubungan yang terbentuk dalam proses produksi barang atau jasa, melibatkan pengusaha, pekerja, dan pemerintah.

#### 7. Penilaian Sumber Daya Manusia

Penilaian sumber daya manusia mencakup semua kegiatan yang berhubungan dengan proses perencanaan, pengumpulan, analisis, dan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

pelaporan untuk mendukung pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan fungsi-fungsi di atas, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Jika seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja, agar faktor-faktor tersebut tidak menghambat karyawan dalam menjalankan tugasnya.

## 2.2 Turnover Intention

### 2.2.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Wiastuti et al. (2023), *turnover intention* diartikan sebagai kesadaran serta keinginan karyawan yang secara sadar ingin meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini mencakup niat, dorongan, atau peluang untuk mengundurkan diri dari pekerjaan secara sukarela. *Turnover intention* sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, tingkat stres, dan kondisi lingkungan kerja.

Menurut Azmy et al. (2023) *turnover intention* adalah niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru. Ini mencakup pikiran untuk berhenti, niat untuk berhenti, serta keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif. *Turnover intention* sering dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan 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.

komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki *turnover intention* tinggi dapat berisiko untuk berpindah ke perusahaan lain, yang dapat berdampak negatif bagi organisasi.

Menurut Salama (2022) Niat untuk mengundurkan diri menggambarkan suatu kondisi di mana karyawan secara sukarela memutuskan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan *turnover intention* adalah kesadaran dan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang dapat muncul dari berbagai faktor seperti kepuasan kerja, stres, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Karyawan dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi cenderung memikirkan dan berniat untuk mencari pekerjaan baru, yang dapat berpotensi merugikan organisasi akibat kehilangan sumber daya manusia. Dengan demikian, memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan menjaga stabilitas organisasi.

### 2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Nasution (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, antara lain:

#### 1. *Work-life balance Conflict (WLBC)*

konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kepuasan hidup karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan konflik antara 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.

dan keluarga berkontribusi pada rendahnya keseimbangan kerja-hidup, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepuasan hidup karyawan secara negatif.

#### 2. *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja atau *job satisfaction*, didefinisikan sebagai kondisi emosional yang dialami oleh karyawan, yang muncul dari penilaian mereka terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara kurangnya kepuasan dapat mengakibatkan sikap negatif. Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi imbalan yang adil, penempatan yang sesuai dengan keahlian, kondisi lingkungan kerja, serta dukungan yang diberikan oleh perusahaan.

#### 3. Faktor Usia

berkaitan dengan pengaruh usia karyawan terhadap perilaku dan keputusan mereka dalam konteks pekerjaan, termasuk *turnover intention*. Secara umum, usia dapat memengaruhi pengalaman kerja, harapan karir, dan respons terhadap stres serta kepuasan kerja. Karyawan yang lebih muda mungkin lebih cenderung mencari peluang baru, sedangkan karyawan yang lebih tua mungkin memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Faktor usia ini sering kali digunakan untuk memahami dinamika dalam pengambilan keputusan terkait pergeseran karier dan keinginan untuk pindah 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.

#### 4. Jumlah Anak Bergantung

merujuk pada jumlah anak yang harus dipelihara oleh seorang karyawan dan bagaimana hal ini mempengaruhi keputusan mereka terkait pekerjaan, termasuk *turnover intention*. Karyawan yang memiliki lebih banyak anak bergantung mungkin merasa lebih terikat pada pekerjaan mereka untuk memastikan stabilitas finansial dan keamanan bagi keluarga. Sebaliknya, mereka juga mungkin mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik jika beban pekerjaan terlalu berat atau tidak memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Faktor ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

#### 5. Dukungan Sosial

merujuk pada bantuan, perhatian, dan sumber daya yang diterima individu dari orang-orang di sekitarnya, seperti rekan kerja, atasan, dan keluarga. Dukungan sosial dapat berperan penting dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan lebih sedikit keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dukungan ini dapat berupa dukungan emosional, informasi, atau bantuan praktis yang membantu karyawan menghadapi tantangan di tempat 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.

#### 6. Keterlibatan (*Engagement*)

pada tingkat komitmen, antusiasme, dan keterikatan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan produktif dalam pekerjaan mereka. Mereka juga lebih mungkin untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Keterlibatan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan sosial, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

#### 7. Stres

didefinisikan sebagai respons individu terhadap tuntutan atau tekanan yang melebihi kemampuan mereka untuk menghadapinya. Stres dapat berasal dari berbagai sumber, baik dari lingkungan kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, atau konflik antar rekan kerja, maupun dari faktor pribadi. Stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, serta dapat memengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Faktor-faktor ini menunjukkan bagaimana berbagai aspek baik dari lingkungan kerja dan kehidupan pribadi dapat berkontribusi terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

### 2.2.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Adriano & Callaghan (2020) indikator dari *turnover intention*



**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.

meliputi :

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Keinginan untuk mencari pekerjaan lain seringkali muncul ketika individu merasa tidak puas dengan kondisi kerjanya saat ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan ini bisa berupa ketidakpuasan terhadap gaji, lingkungan kerja, atau kesempatan untuk berkembang. Ketika karyawan merasa kurang dihargai atau tidak memiliki peluang untuk maju, mereka cenderung mencari peluang di tempat lain. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas dan motivasi kerja, karena karyawan yang tidak puas mungkin tidak memberikan kinerja terbaiknya.

2. Rencana untuk mencari pekerjaan lain

Rencana untuk meninggalkan pekerjaan biasanya merupakan langkah yang dipertimbangkan dengan matang oleh seorang karyawan. Keputusan ini dapat diambil setelah mempertimbangkan berbagai faktor, seperti peluang karier yang lebih baik, keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih baik, atau kebutuhan pribadi. Karyawan yang sudah merencanakan untuk pindah mungkin akan mulai mencari pekerjaan baru, memperbarui CV, atau membangun jaringan profesional. Rencana ini sering kali mencerminkan ketidakpuasan yang mendalam terhadap kondisi saat ini dan harapan untuk menemukan lingkungan kerja yang lebih sesuai.

3. Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan adalah perasaan positif yang dialami individu terkait dengan pekerjaan yang dijalani. Ini dapat mencakup rasa



#### 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.

puas dengan tugas yang dilakukan, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan dari atasan. Kepuasan kerja yang tinggi seringkali berhubungan dengan tingkat motivasi yang lebih baik, loyalitas terhadap perusahaan, dan kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika seorang karyawan merasa tidak puas, dapat menimbulkan masalah seperti stres, absensi, atau bahkan pengunduran diri. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan.

#### 4. Komitmen terhadap organisasi

Komitmen terhadap organisasi merujuk pada sejauh mana individu merasa terikat dan memiliki loyalitas terhadap tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung merasa memiliki hubungan emosional yang kuat dengan organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan bersama. Komitmen ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, nilai-nilai yang dianut, dan pengalaman kerja. Organisasi yang berhasil membangun komitmen ini sering kali menikmati tingkat retensi karyawan yang lebih baik dan kinerja yang lebih tinggi.

#### 5. Dukungan sosial

Dukungan sosial adalah bantuan dan dukungan yang diterima individu dari rekan kerja, atasan, atau lingkungan sosial di sekitarnya. Ini sangat penting dalam konteks kerja, karena dukungan sosial yang kuat dapat membantu karyawan mengatasi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan





### 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.

memfasilitasi kolaborasi. Karyawan yang merasa didukung oleh rekan-rekan dan atasan mereka cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan merasa lebih nyaman dalam berkomunikasi. Dukungan sosial yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan keseluruhan kesejahteraan karyawan.

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wiastuti et al (2023) kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosional yang dirasakan oleh karyawan, yang muncul dari penilaian mereka terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja yang mereka jalani. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya menunjukkan sikap negatif. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi balas jasa yang adil, penempatan yang sesuai dengan keahlian, atmosfer kerja, dan dukungan dari pimpinan. Kepuasan kerja sangat penting untuk dipelajari karena dapat mempengaruhi tingkat *turnover* dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Safitri (2022), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi aspek-aspek yang dianggap penting oleh karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih loyal dan menunjukkan kinerja yang lebih baik, sedangkan ketidakpuasan dapat mendorong mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Berbagai faktor yang

**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.

memengaruhi kepuasan kerja meliputi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta imbalan yang diterima.

Berdasarkan beberapa definisi ahli yang telah disebutkan diatas, kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang signifikan bagi karyawan, yang muncul dari penilaian mereka terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif, sedangkan ketidakpuasan dapat menyebabkan sikap negatif dan kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam Atmaja (2022), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, di antaranya:

#### 1. Kompensasi

Merupakan semua bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka di perusahaan. Ini termasuk gaji pokok, insentif, tunjangan, dan lain-lain.

#### 2. Promosi

Proses peningkatan jabatan karyawan oleh perusahaan yang bertujuan untuk memperluas pengalaman, pengetahuan, tugas, serta wewenang mereka, disertai dengan tingkat gaji dan level yang lebih tinggi.

#### 3. Lingkungan Kerja

Mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja berperan penting



#### 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.

dalam membentuk perilaku dan pandangan karyawan saat menjalankan tugas mereka.

#### 4. Karakteristik Pekerjaan

Merupakan sifat-sifat yang melekat pada pekerjaan dan dirasakan oleh karyawan, yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis mereka. Karakteristik pekerjaan memberikan gambaran tentang pekerjaan yang dapat memengaruhi cara pandang karyawan terhadap tugas mereka dan, pada akhirnya, memengaruhi kepuasan kerja mereka.

#### 2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widyawati (2023), indikator kepuasan kerja terdiri dari beberapa aspek berikut:

##### 1. Persepsi terhadap Pekerjaan

Persepsi terhadap pekerjaan mencakup bagaimana individu menilai dan memahami tugas serta tanggung jawab yang ada dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat mencakup kepuasan dengan jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan tantangan yang dihadapi

##### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ini termasuk faktor seperti kebersihan, keamanan, dan interaksi sosial antar rekan kerja.

##### 3. Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi dan penghargaan merujuk pada imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan atas kinerja mereka. Ini termasuk gaji,





#### 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.

bonus, tunjangan, dan bentuk penghargaan lainnya yang memotivasi karyawan.

#### 4. Kesempatan untuk Berkembang

Kesempatan untuk berkembang mencakup kemungkinan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan promosi dalam organisasi. Ini berkontribusi pada kepuasan kerja dengan memberikan rasa pencapaian dan pertumbuhan

### 2.4 Stres Kerja

#### 2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, ketidakpastian, atau konflik yang terjadi di lingkungan kerja. Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan serta kinerja mereka di tempat kerja. Wolor et al. (2019).

Menurut Ganster & Rosen (2013) Stres kerja adalah respons individu terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengelolanya. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

Setiap individu tentu akan menghadapi tantangan dalam hidupnya, terutama bagi mereka yang berprofesi. Salah satu masalah yang umum terjadi di lingkungan kerja adalah stres. Stres ini perlu ditangani baik oleh individu itu sendiri maupun dengan bantuan orang lain. Stres merupakan kondisi tegang yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental pada pekerja, yang pada gilirannya memengaruhi emosi, proses berpikir, dan



**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.

kondisi keseluruhan mereka. Dengan kata lain, stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat berhadapan dengan tugas-tugas mereka.

## 2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Muslim, M. (2021). Faktor-faktor penyebab stres kerja meliputi:

### 1. Lingkungan Fisik

Faktor seperti cahaya, suara, suhu, dan kualitas udara yang buruk dapat menyebabkan stres.

### 2. Tekanan Individual

- a. Konflik Peran: Ketidakcocokan antara ekspektasi perilaku dan kenyataan.
- b. Peran Ganda: Ketidakjelasan dalam tanggung jawab dan harapan.
- c. Beban Kerja Berlebihan: Terlalu banyak tugas atau kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d. Tidak Ada Kontrol: Ketidakmampuan untuk mengendalikan situasi kerja.
- e. Tanggung Jawab: Beban tanggung jawab yang berat dapat menambah stres.

### 3. Kelompok

Hubungan buruk dengan rekan kerja atau atasan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan stres.



#### 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. Organisasional

Struktur organisasi yang buruk, politik organisasi yang tidak sehat, dan kebijakan yang tidak jelas dapat menjadi sumber stres.

### 2.4.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Nasution (2017) ada beberapa indikator stres kerja antara lain meliputi :

#### 1. *Individual Stressor*

Faktor-faktor yang secara langsung mempengaruhi individu di tempat kerja, seperti interaksi dengan manajer, kerjasama antar tim, dan komunikasi, memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Definisi yang diungkapkan oleh para ahli menunjukkan bahwa *individual stressor* meliputi elemen psikologis, sosial, dan fisik yang dapat memicu reaksi stres. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali dan mengelola faktor-faktor ini demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan.

#### 2. *Role Stressor*

Stres yang terkait dengan tuntutan dan peran di tempat kerja, *role stressor* menunjukkan bahwa tekanan yang diakibatkan oleh ketidakjelasan, ambiguitas, dan tuntutan yang saling bertentangan dalam peran pekerjaan dapat secara signifikan meningkatkan stres yang dialami karyawan. Pentingnya memahami elemen seperti ambiguitas peran dan konflik peran, yang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis serta





#### 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.

kinerja individu di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengelola *role stressor* guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan menurunkan tingkat stres karyawan.

#### 3. *Fisiologis*

Gejala yang dirasakan secara fisik sebagai respon terhadap stres, seperti ketegangan atau kelelahan. Gejala fisiologis terkait stres mencakup respons tubuh yang muncul akibat tekanan mental dan emosional, seperti peningkatan detak jantung, ketegangan otot, dan kelelahan. Para ahli menekankan bahwa manifestasi fisik ini dapat memengaruhi kesehatan secara keseluruhan dan kualitas hidup individu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola faktor-faktor penyebab stres guna mencegah dampak negatif pada kesejahteraan karyawan.

#### 4. *Psikologis*

Gejala psikologis lainnya akibat stres, termasuk kecemasan, kejenuhan, dan perubahan sikap. Gejala psikologis yang terkait dengan stres mencakup berbagai respons mental, seperti kecemasan, depresi, dan perubahan sikap, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan emosional individu. Para ahli menunjukkan bahwa dampak psikologis ini tidak hanya mengganggu kesehatan mental tetapi juga dapat menurunkan produktivitas dan kualitas interaksi sosial.



**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.

## 5. Perilaku

Perubahan dalam produktivitas dan kecenderungan untuk menghindar atau keluar dari pekerjaan sebagai respons terhadap stres. Perubahan perilaku sebagai respons terhadap stres mencakup penurunan produktivitas, penghindaran tanggung jawab, dan peningkatan konflik interpersonal. Para ahli menunjukkan bahwa perilaku ini sering kali merupakan cara individu mengatasi tekanan yang dialami, dan dapat berdampak negatif pada kinerja serta dinamika tim.

### 2.5 Work-life balance

#### 2.5.1 Pengertian Work-life balance

Seseorang yang mampu menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan maka akan cenderung bekerja dengan produktif. Sebagaimana yang disampaikan oleh Nafiudin (2015), Jika seseorang tidak mampu mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini dapat mengindikasikan bahwa individu tersebut mungkin akan memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Menurut Delecta (2011:2), *Work-Life Balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan komitmen keluarga, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Jika karyawan tidak dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan waktu pribadi yang dihabiskan bersama keluarga, maka akan muncul fenomena yang berlawanan, yaitu *work-life imbalance* (ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja). Ketidak



**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.

seimbangan ini dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja.

Dari pengertian yang telah dilampirkan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ketidakmampuan dalam mengatur keseimbangan ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan yang berpotensi mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pengunduran diri dari pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan komitmen pribadi agar tetap terhubung dan puas dengan pekerjaan mereka.

### 2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-life balance*

Menurut Herzberg dalam Nafiudin (2015), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *worklife balance*, di antaranya:

#### 1. Tanggung Jawab Keluarga

Memiliki anak atau tanggung jawab keluarga lainnya dapat menciptakan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak pada keseimbangan.

#### 2. Dukungan Sosial

Tingkat dukungan yang diterima dari rekan kerja, keluarga, dan atasan dapat memainkan peran penting dalam membantu individu untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.





#### 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. Karakteristik Demografis

Faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, dan jumlah anak yang bergantung dapat mempengaruhi cara individu mengalami dan mengelola *work-life balance*. Misalnya, individu yang lebih tua mungkin memiliki lebih banyak pengalaman dalam mengelola tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga

### 4. Fleksibilitas Pekerjaan

Kemampuan untuk memiliki waktu kerja yang fleksibel atau pengaturan kerja yang mendukung dapat membantu individu untuk lebih mudah mengelola tanggung jawab pekerjaan dan pribadi mereka.

### 5. Komitmen Pekerjaan

Tingkat keterlibatan dan komitmen terhadap pekerjaan juga dapat mempengaruhi keseimbangan; karyawan yang sangat terlibat mungkin mengalami kesulitan dalam memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi

### 6. Stres dan Kesehatan Mental

Tingkat stres yang dialami dalam pekerjaan atau kehidupan pribadi juga berdampak langsung pada kemampuan individu untuk mempertahankan keseimbangan

### 7. Lingkungan Kerja

Budaya organisasi dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat sangat berpengaruh. Organisasi yang menghargai kesejahteraan karyawan biasanya menyediakan sumber daya atau kebijakan yang mendukung keseimbangan tersebut.



#### 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.

### 2.3 Indikator *Worklife Balance*

Menurut Erwilfan, R. (2024) *worklife balance* memiliki beberapa indikator diantaranya :

#### 1. Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu merujuk pada kemampuan individu untuk mengatur waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat berjalan harmonis tanpa saling mengganggu.

#### 2. Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk mengatur jam kerja dan lokasi kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi, yang memungkinkan mereka untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari.

#### 3. Kepuasan Terhadap Kehidupan Pribadi

Kepuasan terhadap kehidupan pribadi adalah tingkat kepuasan individu terhadap aspek-aspek dalam kehidupan di luar pekerjaan, termasuk hubungan pribadi, kesehatan, dan pencapaian dalam kehidupan sehari-hari.

#### 4. Kualitas Hubungan Sosial

Kualitas hubungan sosial mencakup seberapa baik individu dapat berinteraksi dan menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi, yang berdampak pada kepuasan hidup secara keseluruhan.



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.

## 6 Pandangan Islam Terhadap Variabel

### 2.6.1 Pandangan Islam Terhadap *Turnover Intention*

Dalam Perspektif islam, mengajarkan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab untuk menjalankan amanah dalam pekerjaannya, dan *turnover intention* dapat dipahami sebagai ujian bagi kesabaran dan komitmen seseorang. Dalam konteks ini, Islam mendorong pekerja untuk selalu berusaha memperbaiki diri, berkontribusi positif, dan menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja serta lingkungan perusahaan, sambil tetap berserah diri kepada takdir dan mencari rezeki yang halal. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surah Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Ayat ini mengingatkan kita untuk tidak mengutamakan kekayaan dan kemewahan duniawi, melainkan berfokus pada kebaikan, amal soleh, dan kebermanfaatan bagi masyarakat. Dalam konteks *turnover intention*, ayat ini mendorong individu untuk mempertimbangkan nilai-nilai spiritual dan etika





**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.

dalam pekerjaan, serta berupaya menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya dapat mengurangi keinginan untuk berpindah kerja.

## 2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam islam mengajarkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya diukur dari aspek materi, tetapi juga dari niat yang baik, kontribusi terhadap masyarakat, dan rasa syukur atas setiap amanah yang diberikan. Dalam perspektif ini, pekerjaan dianggap sebagai ibadah, di mana seorang individu diharapkan untuk menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi dan integritas, sehingga mencapai kepuasan yang sejati melalui kebermanfaatan dan hubungan baik dengan sesama, Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surah At-Taubah ayat 59 :

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ

إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya : “Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan (demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah.”

Ayat ini menekankan kita untuk pentingnya ketulusan dan komitmen dalam menjalankan tugas, serta mengharapkan pahala dari Allah. Dalam konteks kepuasan kerja, ayat ini mengingatkan kita bahwa kebahagiaan dan



**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.

kepuasan sejati diperoleh melalui niat yang baik dan dedikasi dalam memberikan kontribusi positif, baik untuk diri sendiri maupun Masyarakat

### 2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Stres Kerja

Pandangan Islam mengajarkan bahwa tantangan yang dihadapi di tempat kerja merupakan ujian yang dapat menguji ketahanan iman dan karakter seseorang, serta sebagai kesempatan untuk mendekatkan diri kepada Allah. Islam juga mendorong praktik menjaga keseimbangan antara tuntutan duniawi dan spiritual, sehingga individu dapat menemukan ketenangan dalam aktivitas sehari-hari, termasuk dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surah At –Taubah ayat 91 :

لَيْسَ عَلَى الضُّعَفَاءِ وَلَا عَلَى الْمَرْضَى وَلَا عَلَى الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ مَا يُنْفِقُونَ حَرَجٌ إِذَا نَصَحُوا  
لِلَّهِ وَرَسُولِهِ مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ سَبِيلٍ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿٩١﴾

Artinya : “Tidak ada dosa (karena tidak pergi berperang) bagi orang-orang yang lemah, sakit, dan yang tidak mendapatkan apa yang akan mereka infakkan, jika mereka ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya. Tidak ada jalan apa pun untuk (menyalahkan) orang-orang yang berbuat baik. Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.

### 2.6.4 Pandangan Islam Terhadap Worklife Balance

Dalam pandangan Islam, *Worklife balance* sangat penting untuk mencapai kebahagiaan dan keberhasilan yang menyeluruh. Ajaran Islam menekankan pentingnya menjaga waktu untuk ibadah dan keluarga, yang berkontribusi pada kesejahteraan spiritual dan emosional individu. Dengan



#### 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.

mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam kehidupan sehari-hari, individu dapat menemukan cara yang lebih bermakna untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, sehingga menciptakan harmoni dalam kehidupan yang lebih seimbang. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surah At – Qashas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Penulis mengacu kepada penelitian terdahulu, yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satuan variabel penelitian dengan penelitian yang lainnya. Judul Penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah yang memiliki variabel independen tentang kepuasan kerja, stres kerja dan *worklife balance* dikaitkan dengan variabel dependen tentang *turnover intention*. Berikut ini penelitian terdahulu yang digunakan sebagai sumber, perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan:



**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 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1.	Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P./ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. Publikasi ( <i>Jurnal Mitra Manajemen</i> , 2(4), 252-262.)	1. Kepuasan Kerja (X1) 2. <i>Turnover intention</i> (Y) 3. Objek penelitian yaitu karyawan PT konstruksi		Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Tri Manunggal Karya.
2.	Fuad Maulana Kurnia/ Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang. Publikasi ( <i>Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis</i> , 11(2), 129-140.)	1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Objek penelitian yaitu karyawan PT konstruksi	1. Disiplin Kerja (X2) 2. Kinerja (Y)	Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja. Kedua, secara hasil uji bahwa parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja. Ketiga, hasil uji secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja dan disiplin kerja maka semakin

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

No	Nama Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
				tinggi kinerja karyawan.
3.	Redi Indra Yudha /Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Publikasi ( <i>Manajemen Dan Kewirausahaan</i> , 9(2), 24-35.)	1. Kepuasan Kerja (X2) 2. Objek penelitian yaitu karyawan PT konstruksi	1. Budaya Organisasi (X1) 2. Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Fajar Susilowati/ Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah Tempat Kerja Pada Pekerja Proyek Konstruksi. Publikasi ( <i>Jurnal Poli-Teknologi</i> , 19(1), 45-50.)	1. Stres Kerja (X2) 2. Keinginan Pindah Tempat Kerja (Y) 3. Objek penelitian yaitu karyawan PT konstruksi	1. Karakteristik Pekerjaan (X1)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan Karakteristik Pekerjaan terhadap <i>Turnover intention</i> . Kedua variabel tersebut berpengaruh sebesar 0.65 terhadap <i>Turnover intention</i> , maka dapat dihitung koefisien determinasinya yaitu 42.3%, artinya bahwa Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja memberikan kontribusi sebesar 42.3% terhadap <i>Turnover intention</i> pada pekerja proyek konstruksi, sedangkan 57.7% ditentukan oleh variabel lain. Indikator yang paling berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> pada pekerja proyek konstruksi adalah adanya perbedaan antara nilai nilai perusahaan dan

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
				karyawan.
5.	Delvio Geofanny Jordan Pantouuw / Pengaruh Stres Kerja Dan <i>Worklife Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pt. Mahagatra Sinar Karya Manado. Publikasi ( <i>Productivity</i> , 3(1), 18-23.)	1. Stres Kerja (X1) 2. <i>Worklife balance</i> (X2) 3. <i>Turnover intention</i> (Y) 4. Objek penelitian yaitu karyawan PT konstruksi		Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> , Stres Kerja berpengaruh terhadap <i>Worklife balance</i> , dan <i>Worklife balance</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> . Dengan demikian, menunjukkan bahwa Stres Kerja dan <i>Worklife balance</i> merupakan kekuatan yang mendorong terjadinya <i>Turnover intention</i> Karyawan.
6.	Erwin Rasjid/ Pengaruh Stress Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Pt Harapan Solusi Utama. Publikasi ( <i>Journal Of Economics And Business Ubs</i> , 11(1), 15-23).	1. Stres Kerja (X1) 2. <i>Turnover intention</i> (Y) 3. Objek penelitian yaitu karyawan PT konstruksi	1. Gaya Kepemimpinan (X2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Y). Kemudian gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Y). Serta secara simultan (Uji F) variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i> (Y). Berdasarkan determinasi (R Square) dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan menjelaskan 100% terhadap variabel



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
				<i>turnover intention.</i>
7.	Annisa Widyawati/ Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan: The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee <i>Turnover Intention</i> . Publikasi ( <i>Indonesian Journal Of Economy, Business, Entrepreneurship And Finance</i> , 3(1), 126-137)	1. Stres Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. <i>Turnover intention</i> (Y) 4. Objek penelitian yaitu karyawan PT konstruksi	1. Komitmen Organisasional (X3)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan terdapat pengaruh antara stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap <i>turnover intention</i> .
8.	Riwaldi Erwilfan/ Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Megacipta Nusantara Enginnering. Publikasi ( <i>Bandung Conference Series: Business And Management</i> (Vol. 4, No. 1, Pp. 479-484).	1. <i>Worklife balance</i> (X2) 2. Objek penelitian yaitu karyawan PT konstruksi	1. Beban Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Dengan uji koefisien determinasi menunjukan pengaruh beban kerja dan <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja sebesar 22,9%.
9.	Pulze Pulung Puryana/ Pengaruh <i>Worklife Balance</i> Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bakti Adikarya Sejahtera. <i>Prosiding Frima</i> Publikasi ( <i>Festival Riset Ilmiah</i>	1. <i>Worklife balance</i> (X1) 2. Objek penelitian yaitu karyawan PT konstruksi	1. <i>Work Capability</i> (X2) 2. Kinerja Karayawan (Y)	Hasil penelitian menemukan bahwa variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara parsial sedang untuk variabel <i>Work Capability</i> tidak memiliki pengaruh secara parsial, namun dalam uji f simultan kedua variabel

No	Nama Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
	<i>Manajemen Dan Akuntansi</i> , (3), 720-747).			menunjukkan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bakti Adikarya Sejahtera Bandung.
10.	Ayrton Maurits Willen/ Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. Publikasi (Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 18(2), 520-533).	1. <i>Worklife balance</i> (X1) 2. Objek penelitian yaitu karyawan PT konstruksi	1. Kecerdasan Emosional (X2) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sebaliknya, kecerdasan emosional tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun ada penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara keduanya.

## 2.8 Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (Variable Independent) dan variabel terikat (Variable Dependent), yaitu :

### 2.8.1 Variabel Independent (Variabel Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat), sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2013: 64) dengan simbol (X). Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan *Work-Life Balance*.

### 2.8.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi



#### 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.

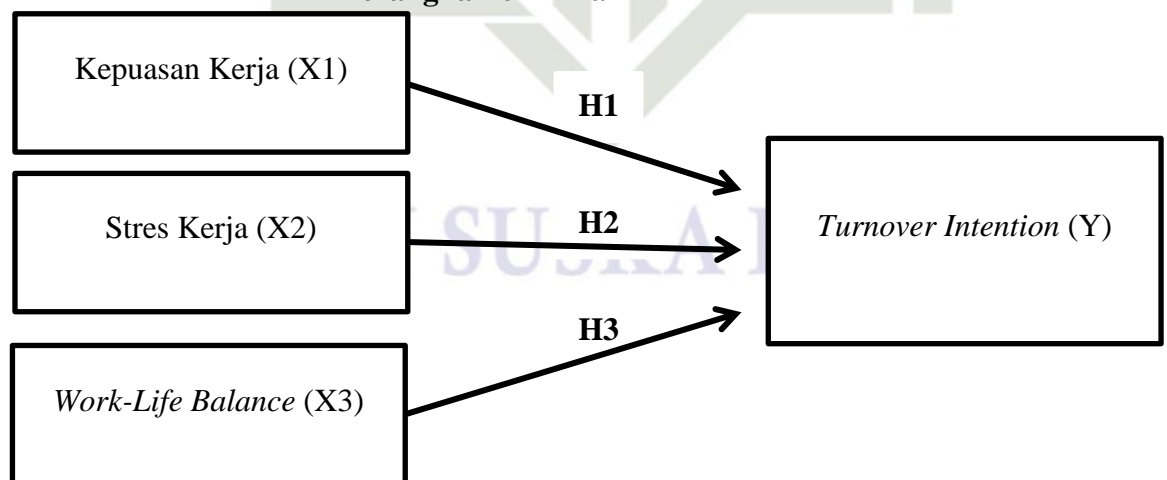
akibat dari adanya variabel bebas, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2013: 64) dengan simbol (Y). Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah *turnover intention*.

### 9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu bentuk konseptual yang menggambarkan hubungan antara berbagai variabel yang diidentifikasi. Menurut Sugiyono (2014: 93), kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang dianggap penting sebagai masalah. Dalam penelitian ini, variabel independen (variabel bebas) adalah Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan *Work-Life Balance*, sedangkan variabel dependen (variabel terikat) adalah *Turnover Intention*.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini mencakup variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan *Work-Life Balance* dan dependen *Turnover intention* (Y)

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Kasmir (2016)



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.

Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) *Work-life balance* (X3)  
mempengaruhi *Turnover intention* (Y) pada Karyawan PT Duta Hita Jaya Duri

Keterangan:

→ Pengaruh Secara Parsial

## 2.9.1 Keterkaitan Antar Variabel

### 2.9.1.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki rasa keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi niat untuk keluar, karena karyawan merasa dihargai dan puas dengan lingkungan kerja mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu keinginan untuk mencari peluang lain, sehingga penting untuk memahami bagaimana kepuasan kerja berkontribusi terhadap *turnover intention* di organisasi.

### 2.9.1.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*

Stres kerja adalah faktor signifikan yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi seringkali merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, yang dapat mengarah pada kelelahan dan ketidakpuasan. Stres yang berkepanjangan dapat mengurangi motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan niat untuk keluar. Memahami hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* penting

**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.

untuk merancang intervensi yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.

### **2.9.1.3 Pengaruh Worklife balance Terhadap *Turnover intention***

*Work-life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas dan berkomitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan pada akhirnya, meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendukung inisiatif *work-life balance* guna menjaga kepuasan dan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

### **2.9.1.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan *Worklife balance* Terhadap *Turnover intention***

Secara keseluruhan, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan *Work-Life Balance* saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap *turnover intention*. Ketiga variabel ini membentuk pengalaman kerja karyawan dan dapat memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara ketiga faktor tersebut dan *turnover intention*, serta memberikan wawasan bagi manajer dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan memahami



#### 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.

dinamika ini, organisasi dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi karyawan.

### 1.10 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban tersebut masih didasarkan pada teori yang relevan, dan belum berlandaskan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan definisi diatas maka penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

**H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Duta Hita Jaya Duri**

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *turnover* karyawan. Menurut Wiastuti et al. (2023), karyawan yang merasakan kepuasan tinggi terhadap pekerjaan mereka cenderung menunjukkan sikap positif dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu sikap negatif dan meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor-faktor seperti balas jasa yang adil, penempatan yang sesuai, dan dukungan dari pimpinan berperan penting dalam membentuk tingkat kepuasan ini. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam menurunkan tingkat *turnover* dan mempertahankan karyawan berkualitas dalam organisasi.





#### 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.

Dapat di lihat Penelitian yang dilakukan oleh Shabrin & Prasetyo (2023) Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Tri Manunggal Karya.

#### H2: Diduga stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Duta Hita Jaya Duri

Stres kerja, yang merupakan keadaan tegang yang memengaruhi keseimbangan fisik dan mental, dapat berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan mengalami stres akibat tuntutan pekerjaan, perasaan tertekan ini dapat menurunkan tingkat kepuasan mereka. Menurut definisi yang ada, stres kerja tidak hanya memengaruhi emosi dan proses berpikir, tetapi juga keseluruhan kondisi karyawan. Ketidakpuasan yang muncul akibat stres dapat meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, mengelola stres di lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, mengurangi *turnover intention*.

Dapat di lihat penelitian yang dilakukan oleh Geofanny & Pantouw (2022) Pengaruh stres kerja dan *Worklife balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. Dimana stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention*.

#### H3: Diduga *Worklife balance* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Duta Hita Jaya Duri

#### 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.

Kemampuan untuk menyeimbangkan urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan niat *turnover* karyawan. Menurut Nafiudin (2015), ketidakmampuan dalam mengatur keseimbangan ini dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mereka, mereka lebih cenderung untuk mempertimbangkan berhenti dari pekerjaan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan yang mendukung *work-life balance* tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berfungsi sebagai langkah strategis untuk mengurangi *turnover intention* di dalam organisasi.

Dapat di lihat dari penelitian yang dilakukan oleh Geofanny & Pantouw (2022) Hasil penelitian menunjukkan terdapat adanya pengaruh negatif dan pengaruh signifikan antara *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado.

### 2.11 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 2. 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala/ Ukuran
1	<i>Turnover intention</i>	<i>Turnover intention</i> didefinisikan sebagai niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencerminkan sejauh mana seorang individu mempertimbangkan untuk beralih ke pekerjaan lain atau berhenti dari pekerjaannya saat ini. Niat untuk pindah ini diukur melalui sejumlah pernyataan atau item yang	1. Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain 2. Rencana untuk Meninggalkan Pekerjaan 3. Kepuasan terhadap Pekerjaan 4. Komitmen terhadap	Likert



NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala/ Ukuran
1		menggambarkan kecenderungan individu untuk tetap atau keluar dari organisasi berdasarkan pengalaman dan kepuasan kerja mereka (Adriano, J., & Callaghan, C. W. 2020).	Organisasi 5. Dukungan Sosial  (Adriano, J., & Callaghan, C. W. 2020).	
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, yang dapat mencerminkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja . (Lestari & Mujiati, 2018).	1. Persepsi terhadap Pekerjaan 2. Lingkungan Kerja 3. Kompensasi dan Penghargaan 4. Kesempatan untuk Berkembang (Widyawati, 2023)	Likert
3	Stres Kerja	Stres kerja didefinisikan sebagai respons individu dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tuntutan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang mengakibatkan tekanan psikologis dan fisik. Stres juga dipandang sebagai kondisi dinamis yang terjadi ketika individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya terkait dengan keinginan mereka, di mana hasilnya dianggap tidak pasti dan penting.  (Nasution, M. I, 2017).	1. <i>Individul Stressor</i> 2. <i>Role Stressor</i> 3. <i>Fisiologis</i> 4. <i>Psikologis</i> 5. Perilaku  (Nasution, M. I, 2017).	Likert
4	<i>Work-life balance</i>	<i>Worklife balance</i> merupakan gambar atau gagasan tentang bagaimana seseorang dapat mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Maka dengan begitu karyawan diharapkan untuk bisa membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. (Pratama et al, 2021)	1. Keseimbangan Waktu 2. Fleksibilitas Kerja 3. Kepuasan Terhadap Kehidupan Pribadi 4. Kualitas Hubungan Sosial  (Erwilfan, R. 2024)	Likert

1. Diarangi 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. Diarangi 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.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kota Duri, Provinsi Riau. Adapun waktu penelitian yaitu 01 Februari 2025 – Selesai. Objek penelitian merupakan karyawan PT DUTA HITAJAYA Duri.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, di mana data yang diperoleh dari sampel populasi akan dianalisis menggunakan metode statistik yang sesuai dan kemudian diinterpretasikan.

##### 3.2.2 Sumber Data

###### 3.2.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data, menurut Sugiyono (2016:137). Dalam penelitian ini, sumber data primer dikumpulkan melalui kuesioner (angket) yang disebarkan kepada responden.

###### 3.2.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung oleh pengumpul data, menurut Sugiyono (2016:137). Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan bersifat mendukung kebutuhan data primer, meliputi buku-buku, literatur, dan bacaan yang relevan serta mendukung penelitian ini.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 3 Populasi dan Sampel

### 3.1 Populasi

Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT DUTA HITA JAYA Duri yaitu sebagai berikut

**Tabel 3. 1**  
**Jumlah Karyawan PT DUTA HITA JAYA Duri**

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	HRD	5
2	Construction	72
3	Project control	12
4	QA/QC	16
5	Material	15
6	HSE	35
7	Finance	3
8	Contruction Equipment Management	54
	TOTAL	212

Sumber : PT Duta Hita Jaya Duri (2025)

### 3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili suatu populasi.

Dalam pengambilan sampel pada penelitian, menggunakan teknik pengambilan sampel secara *probability*. Simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki

1. Diarang 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. Diarang 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.

peluang yang sama untuk terpilih. Teknik ini dianggap sebagai metode paling dasar dalam penelitian kuantitatif karena memberikan representasi yang paling murni dan tidak bias terhadap populasi. Dalam metode ini, peneliti memberikan nomor urut unik pada setiap anggota populasi, kemudian nomor-nomor tersebut diundi secara acak untuk menentukan siapa yang akan masuk dalam sampel. Keunggulan simple random sampling adalah kesederhanaan dan kemampuannya untuk menghasilkan sampel yang representatif asalkan populasi bersifat homogen (Subhaktiyasa, 2024).

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk menjadi sumber data dalam penelitian, di mana populasi mencakup karakteristik yang dimiliki oleh seluruh anggota populasi. Sampel diambil dengan cara tertentu yang dianggap dapat mewakili populasi secara lengkap dan jelas. Dalam penelitian ini, tidak seluruh populasi dijadikan sampel, melainkan hanya sebagian dari populasi yang dipilih. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan yang dimiliki peneliti, baik dari segi waktu, tenaga, maupun jumlah populasi yang sangat besar. Oleh karena itu, sampel yang dipilih harus benar-benar mewakili atau sangat representatif. Selain itu, Mengambil data dari seluruh populasi dapat menghasilkan informasi yang redundant atau berlebihan, di mana informasi baru tidak memberikan nilai tambah yang signifikan dibandingkan dengan yang sudah ada.

Berdasarkan ukuran populasi, peneliti memutuskan untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan Rumusan perhitungan besaran sampel yaitu rumus Slovin:<sup>60</sup>





#### 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.

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

Keterangan :

n = Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentase kesalahan sampel, a = 0,05 (5%)

Sehingga sampel yang diambil :

N = 212

$$n = \frac{212}{1 + 212(0,05)^2}$$

n = 138,56 atau dibulatkan menjadi 139

Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 139 orang karyawan PT Duta Hita Jaya Duri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai bagian dari sampel ( Sugiyono, 2019).

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Observasi

Observasi merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan mengamati secara langsung objek penelitian di lapangan. Dalam kegiatan observasi, peneliti menggunakan pancaindra sebagai alat utama untuk mencatat aktivitas atau perilaku yang terjadi. Menurut Sugiyono (2019), melalui observasi, peneliti dapat memahami perilaku serta makna di balik perilaku tersebut secara langsung di lokasi penelitian, sehingga 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.

mengetahui kejadian sebenarnya dan membuktikan validitas data yang diperoleh.

### **3.4.2 Wawancara**

Metode pengumpulan data ini dilakukan melalui pertemuan tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dengan pihak pimpinan PT Duta Hita Jaya Duri yang berkaitan dengan fokus penelitian. Pengumpulan data melalui wawancara mengacu pada pendapat Esterberg dalam Sugiyono (2019), yang menyatakan bahwa wawancara merupakan proses pertemuan antara dua orang atau lebih untuk saling bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga memungkinkan terbentuknya pemahaman atau makna atas suatu topik tertentu.

### **3.4.3 Kuesioner**

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2019), metode ini digunakan untuk memperoleh data dari responden secara tidak langsung. Dalam penelitian ini, kuesioner akan dibagikan kepada karyawan PT Duta Hita Jaya Duri sebagai bagian dari proses pengumpulan data.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Metode yang diterapkan adalah Partial Least Square (PLS) dengan permodelan Structural Equation Model (SEM). PLS merupakan metode analisis yang efektif dan dapat digunakan untuk menentukan apakah

#### 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.

terdapat hubungan antara variabel laten, sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan oleh Fauzi dan Sulistyowati (2022).

### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif dan analisis deskriptif. Metode deskriptif memanfaatkan statistik untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan informasi yang telah terkumpul, dengan tujuan menghasilkan kesimpulan yang dapat diterima secara umum atau generalisasi. Data tersebut diperoleh dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Metode analisis dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada ke dalam bentuk angka. Tingkat ukuran yang digunakan untuk pengukuran variabel adalah skala Likert, di mana responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan dan diminta untuk memberikan jawaban. Skor diberikan dalam rentang angka 1 hingga 5 dengan rincian sebagai berikut:

- |                              |     |
|------------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju (SS)        | : 5 |
| b. Setuju (S)                | : 4 |
| c. Cukup Setuju (CS)         | : 3 |
| d. Tidak Setuju (TS)         | : 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : 1 |

### 3.5.2 Analisis Data

Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan permodelan Structural Equation Model (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari path analisis, dimana hubungan



**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.

kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat didefinisikan secara lebih lengkap. Dengan menggunakan SEM, analisis tidak hanya dapat menentukan hubungan kausalitas (baik langsung maupun tidak langsung) antara variabel atau konstruk yang diamati, tetapi juga mengukur elemen-elemen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruk tersebut. Ini membuat pemahaman tentang hubungan kausalitas di antara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat.

### 3.5.2.1 *Partial Least Square (PLS)*

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan metode analisis yang efektif. Keunggulan dari metode ini PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS dapat digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan, penelitian ini menganalisis data statistik inferensial. Statistik inferensial, juga dikenal sebagai statistik induktif atau statistik probabilitas, digunakan untuk menganalisis data sampel dan menerapkan hasilnya pada populasi. Selanjutnya pengukuran dilakukan menggunakan software SmartPLS (*Partial Least Square*) yang dimulai dari pengujian hipotesis.

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.

### 3.5.2.2 Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran atau outer model sangat krusial untuk menentukan validitas dan reliabilitas suatu model. Dalam konteks indikator refleksif pada model luar, evaluasi dilakukan dengan merujuk pada dua aspek utama: **Convergent Validity** dan **Discriminant Validity** dari indikator-indikator yang membentuk konstruk laten, serta **Composite Reliability** untuk blok indikator. Hal ini sebagaimana diuraikan oleh Chin (1998) dan Chin serta Newsted (1999) dalam karya Ghazali dan Latan (2012).

#### 1. Convergent Validity

Nilai *convergent validity* merupakan faktor loading pada variabel laten yang terkait dengan indikator-indikatornya. Pada variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan keseimbangan kerja-hidup, nilai *convergent validity* awal diperoleh. Sebuah nilai *convergent validity* dianggap memiliki tingkat validitas yang baik jika nilainya lebih dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2012).

#### 2. Average Variance Extracted (AVE)

Selanjutnya dilakukan pengukuran lain untuk convergen validity yaitu nilai Average Variance Extracted (AVE) dimana untuk setiap indikator harus melebihi 0.5 untuk model yang baik (Ghozali & Latan, 2015). Nilai ini menunjukkan variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

**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. *Discriminat Validity*

*Discriminant Validity* atau validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari variabel laten berbeda satu sama lain. Model validitas diskriminan dianggap baik jika setiap nilai loading dari indikator suatu variabel laten memiliki nilai loading tertinggi dibandingkan dengan nilai loading dari variabel laten lainnya. Untuk menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif, dapat dilakukan dengan memeriksa nilai cross loading. Setiap nilai ini harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

### 4. *Composite Reliability*

*Composite reliability* digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas dari indikator-indikator yang terdapat dalam suatu variabel. Variabel tersebut dapat dianggap memenuhi kriteria *composite reliability* apabila nilainya lebih dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

### 5. *Cronbach Alpha*

Nilai *cronbach's alpha* berfungsi untuk memperkuat pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan *composite reliability*. Sebuah variabel dianggap reliabel atau memenuhi kriteria *Cronbach's alpha* jika nilainya lebih dari 0,6 (Ghozali & Latan, 2015).

#### 3.5.2.3 Evaluasi Structural Model (Inner Model)

Model ini dirancang untuk menunjukkan hubungan antara variabel laten, dengan tujuan untuk mengidentifikasi hubungan



**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.

kausalitas (sebab-akibat) di antara variabel laten dalam penelitian. Uji yang dilakukan pada inner model meliputi:

1. *R-Square ( $R^2$ )*

R-Square digunakan untuk menilai kekuatan prediksi dari model struktural. R-Square menjelaskan sejauh mana variabel laten eksogen tertentu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten endogen. Nilai R-Square 0,67, 0,33, dan 0,19 masing-masing menunjukkan model yang kuat, moderat, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015). Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin baik pula kemampuan prediksi dan kualitas model penelitian yang diajukan

2. *F-Square*

Nilai f square digunakan untuk mengukur seberapa besar ukuran efek variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Jika nilai f square mencapai 0,35, ini menunjukkan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika nilainya 0,15, maka pengaruhnya tergolong menengah, dan jika bernilai 0,02, pengaruh tersebut dianggap kecil (Ghozali & Latan, 2015).

3. *Variance Inflation Factor (VIF)*

*Uji Collinearity Statistics* dilakukan untuk menganalisis hubungan antara indikator-indikator. Untuk mengevaluasi apakah terdapat multikolinearitas pada indikator, dapat dilihat dari nilai

**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.

Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih dari 5, maka dapat diindikasikan adanya kolinearitas.

#### 3.5.2.4 Uji Hipotesis

Model ini bertujuan mengindikasikan hubungan antar variabel laten, yang bertujuan menspesifikasi hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel laten pada penelitian. Adapun uji yang dilakukan pada inner model antara lain adalah :

1. *Uji Patch Coeficient (Uji T)*

Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan memanfaatkan fungsi Bootstrapping pada SmartPLS 4.0. Hipotesis dianggap diterima jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau jika nilai p melebihi nilai kritis yang ditentukan.

2. Uji (Uji-F)

Pengukuran f-Square atau ukuran efek merupakan alat yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran ini juga dikenal sebagai efek perubahan. Dengan kata lain, perubahan nilai ketika variabel eksogen tertentu dihapus dari model akan membantu dalam

**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.

mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria f-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang / moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak



#### 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 IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Duta Hita Jaya berdiri pada tahun 1999 sebagai perusahaan general supplier, electrical dan mechanical contractor yang beralamat di jalan taman pegangsaan indah blok A no 4-5 jakarta. Pabrik pertama yang dibangun berlokasi di jalan pegangsaan 2 no 66A jakarta dan sekarang sudah berpindah tempat ke jalan kampung bulu no 29 setia mekar tambun bekasi. Dengan perkembangan bidang infrastruktur di indonesia yang sangat pesat, PT. DHJ sebagai supplier tiang baja juga berkembang dalam proses pekerjaannya sehingga terjadi peningkatan dalam sumber daya manusia dan fasilitas produksi. Maka dalam mengantisipasi keadaan yang terus berkembang ini, PT. DHJ melakukan perluasan pabrik dengan investasi yang memadai dengan pindahnya kegiatan produksi ke alamat Plant 1 di Jl. Kampung Bulu No. 29 Setia Mekar Tambun Bekasi, Plant 2 di Jl. Raya Setu No.9, Desa Telanjung-Cikarang Barat dan Plant ke 3 di Jl. Raya Cileungsi KM 24,5 Desa. Narogong Kembang Kuning, Kecamatan Kelapa Nunggal RT.17/RW.05 Cileungsi Kabupaten Bogor. Jawa Barat. Pada 2015 awal DHJ mempunyai project dengan Chevron Indonesia dan untuk memenuhi dan mematuhi regulasi perminyakan dan gas, DHJ lulus sertifikasi EMS ISO 14001:2004, SKT MIGAS, CHESM (Contractor Health Environment Safety Management) yang disyaratkan oleh chevron Indonesia. Dan sekarang PT. DHJ sudah memiliki banyak anak cabang diberbagai kota di Indonesia salah satu nya di kota duri 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.

PT. Duta Hita Jaya sudah berpengalaman melakukan pekerjaan konstruksi selama lebih dari 20 tahun. DHJ adalah perusahaan yang sepenuhnya memiliki lisensi dan sertifikat untuk Kualitas sistem manajemen kami dan mengenai pengawasan kesehatan dan keamanan kerja. Sebagai Fabrikator Menara dan Tiang, kami menyediakan jasa fabrikasi jasa seperti cutting, shearing, bending, rolling, sandblasting, dan coating. Sebagai kontraktor umum, kami menawarkan opsi kustom untuk Jasa Konstruksi termasuk Desain Konstruksi baik struktur bangunan komersial maupun industrial. Perusahaan kami berkeinginan untuk terus membangun hubungan yang baik dengan kustomer kami dengan menjaga kualitas produk yang sesuai persyaratan atau bahkan mampu melebihi ekspektasi customer dengan harga yang kompetitif.

## 4.2 Visi Misi Perusahaan

Di Duta Hita Jaya, kami percaya bahwa disamping kualitas manajemen, kami juga harus berkomitmen terhadap kebutuhan kustomer kami dan berjuang untuk yang terbaik dalam semua yang kita kerjakan. Kami bertujuan untuk memenuhi atau melebihi ekspektasi kebutuhan pelanggan kami. Kami selalu fokus dan mengawal kinerja kami agar selalu tepat waktu, untuk memberikan dukungan yang sebaik-baiknya demi pelanggan kami. Kami akan terus meningkatkan prosedur penjadwalan kami dengan pemasar yang handal dan profesional engineer untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

### 4.2.1. Visi

PT. Duta Hita Jaya berkomitmen untuk bekerja sesuai persyaratan yang ada demi kepuasan kustomer.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 4.2. Misi

Untuk memproduksi produk yang berkualitas (fabrikasi & konstruksi) dengan harga yang kompetitif dan tepat waktu.

## 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Sruktur organisasi perusahaan merupakan suatu susunan yang berisi pembagian peran dan tugas setiap orang berdasarkan jabatan yang diembannya di perusahaan tersebut. Umumnya, struktur perusahaan disusun dalam bentuk bagan dengan garis hierarki yang berisi deskripsi dari tiap komponen perusahaan.

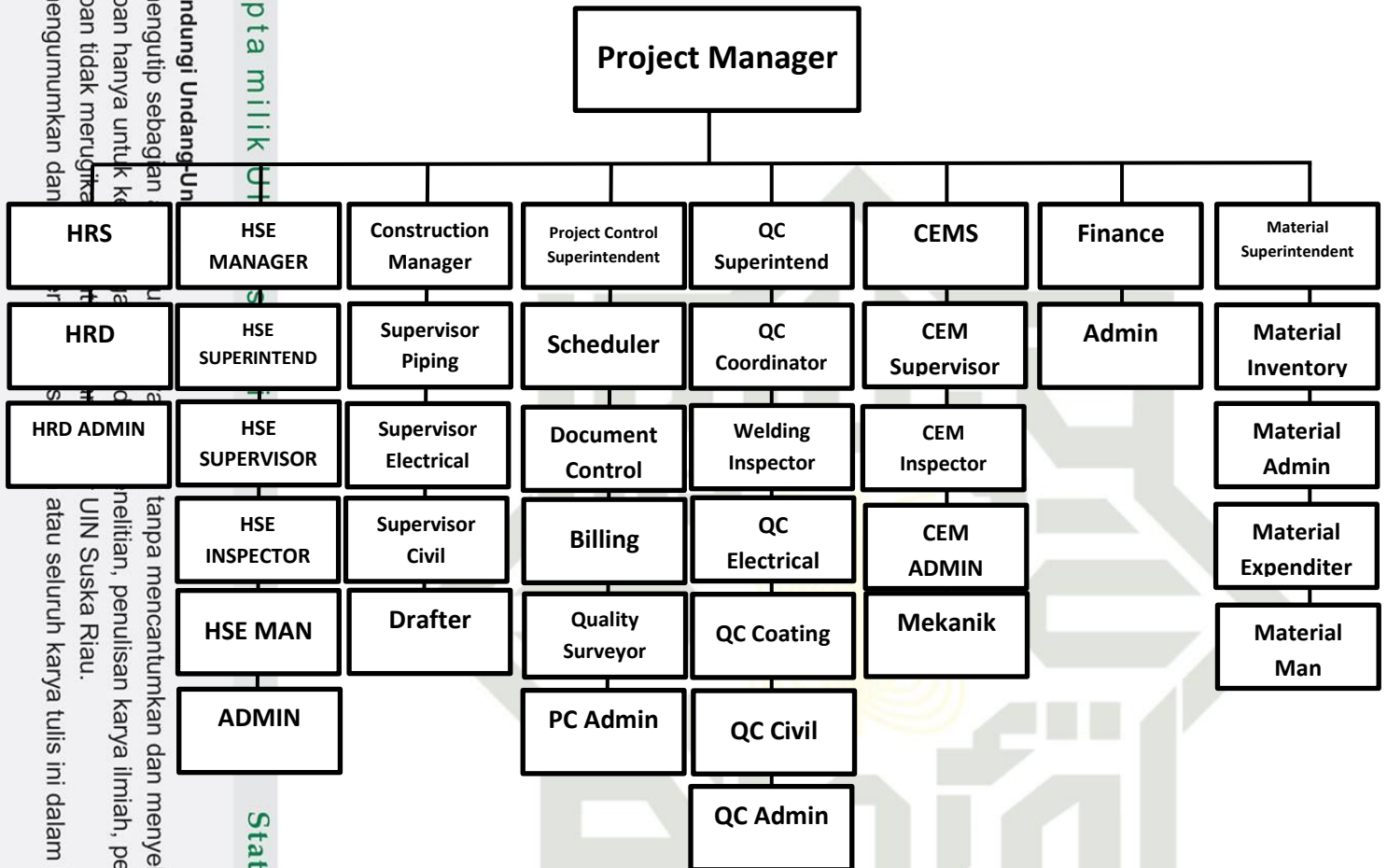
Dengan adanya struktur organisasi perusahaan, setiap individu yang bekerja di perusahaan memiliki peran dan tugas masing-masing. Tujuan utama dari struktur organisasi perusahaan adalah agar perusahaan lebih mudah membagikan tanggung jawab kepada setiap individu dalam bekerja. Selain itu, struktur organisasi juga membantu perusahaan untuk menempatkan individu yang memiliki potensi sesuai dengan bidang keahliannya. Di balik sebuah perusahaan yang sukses, umumnya terdapat struktur organisasi yang tertata jelas dan dijalankan sebagaimana mestinya.

UIN SUSKA RIAU

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.



**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi PT. Duta hita Jaya**



#### 4.4 Deskripsi Dan Aktivitas Kerja

##### a. *Project Manager*

*Project manager* merupakan orang yang bertanggungjawab dalam merencanakan, melaksanakan dan menyelesaikan proyek dalam organisasi, yang memiliki peran sebagai penghubung antara tim proyek dan pemangku kepentingan, dan memastikan semua aspek proyek berjalan sesuai rencana.

##### b. *Human Resource Superintdent*

*Human Resource Superintdent* merupakan orang yang bertanggungjawab



#### 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.

dalam mengelola dan mengawasi semua aspek sumber daya manusia dalam perusahaan, serta berperan dalam pengembangan strategi SDM, pengelolaan karyawan, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. HR Superintendent berperan sebagai penghubung antara manajemen dan karyawan, bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat.

#### c. HSE Manager

HSE manager merupakan orang yang bertanggung jawab untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengawasi kebijakan serta prosedur terkait kesehatan, keselamatan, dan lingkungan di tempat kerja. Peran ini sangat penting dalam memastikan bahwa organisasi mematuhi peraturan hukum dan standar keselamatan yang berlaku, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi semua karyawan.

#### d. Construction Manager

Construction manager merupakan orang yang bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi proyek konstruksi. Mereka berperan penting dalam memastikan bahwa proyek selesai tepat waktu, sesuai anggaran, dan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Construction Manager berkolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk arsitek, insinyur, kontraktor, dan klien.

#### e. Project Control Superintendent

Project Control Superintendent merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengelola semua aspek pengendalian proyek dalam suatu organisasi. Mereka berfokus pada perencanaan, pengawasan, dan analisis kinerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

proyek untuk memastikan bahwa proyek berjalan sesuai rencana, jadwal, dan anggaran. Peran ini sangat penting dalam mengidentifikasi potensi masalah lebih awal dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasinya.

#### f. *Quantity Control Superintendent*

*Quantity Control Superintendent* merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi semua aspek pengendalian kuantitas dalam proyek konstruksi atau proyek teknik lainnya. Mereka memastikan bahwa semua bahan dan sumber daya yang diperlukan untuk proyek dihitung, dipesan, dan digunakan dengan efisien. Peran ini penting untuk menjamin bahwa proyek tetap dalam anggaran dan sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan.

#### g. *Construction Equipment Management Superintendent*

*Construction Equipment Management Superintendent* merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi penggunaan, pemeliharaan, dan pengadaan peralatan konstruksi dalam suatu proyek. Peran ini sangat penting untuk memastikan bahwa semua peralatan yang diperlukan tersedia, berfungsi dengan baik, dan digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan proyek.

#### h. *Material Superintendent*

*Material Superintendent* merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengelola semua aspek pengadaan, penyimpanan, dan distribusi material dalam proyek konstruksi. Peran ini sangat penting untuk memastikan bahwa semua material yang diperlukan tersedia tepat waktu, sesuai spesifikasi, dan digunakan secara efisien selama pelaksanaan proyek.





#### 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.

#### i. HRD

HRD (*Human Resources Development*) merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang fokus pada pengembangan karyawan dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. HRD juga bertanggung jawab untuk merancang program pelatihan, pengembangan karir, dan strategi manajemen bakat.

#### j. Supervisor Piping

*Supervisor Piping* merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengelola semua aspek terkait pemasangan, perawatan, dan perbaikan sistem pipa dalam proyek konstruksi, terutama di industri minyak dan gas, kimia, dan pembangkit listrik. Mereka memainkan peran penting dalam memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan aman, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

UIN SUSKA RIAU

#### 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.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka—baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, maupun hubungan dengan rekan kerja—cenderung lebih berkomitmen dan loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, karyawan akan lebih mungkin merasa tidak betah dan mempertimbangkan untuk mencari kesempatan kerja lain. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT Duta Hita Jaya Duri untuk fokus pada peningkatan aspek-aspek yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, guna mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
- Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang



#### 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.

signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin besar niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menghadapi tekanan dan beban kerja yang berlebihan cenderung merasa tidak nyaman dan tidak betah di tempat kerja. Stres yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan ketidakpuasan, sehingga mendorong karyawan untuk mencari peluang lain yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT Duta Hita Jaya Duri untuk mengidentifikasi sumber stres di lingkungan kerja dan mengimplementasikan langkah-langkah untuk mengurangi stres, seperti program manajemen stres, pelatihan, dan peningkatan dukungan bagi karyawan, guna menurunkan *turnover intention*.

3. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X3), memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), yang berarti bahwa semakin buruk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin rendah kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa kesulitan untuk mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung mengalami kelelahan dan stres yang dapat mengganggu fokus dan produktivitas mereka. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi. Oleh karena itu, penting bagi PT Duta Hita Jaya Duri untuk mengedepankan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti fleksibilitas jam kerja atau program kesejahteraan, guna





#### 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.

meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

#### 6.2 Saran

- Penting bagi PT Duta Hita Jaya Duri untuk fokus pada peningkatan kepuasan kerja karyawan guna mengurangi *turnover intention*. Upaya ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta mengimplementasikan program penghargaan yang menghargai kinerja karyawan. Selain itu, menyediakan pelatihan dan pengembangan karir, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas. Evaluasi rutin terhadap tingkat kepuasan kerja juga dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, sementara studi lanjutan mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* akan memberikan wawasan tambahan untuk strategi retensi karyawan yang lebih efektif.
- Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengurangi stres kerja di lingkungan perusahaan guna menurunkan *turnover intention*. Ini dapat dilakukan dengan mengidentifikasi sumber-sumber stres yang dihadapi karyawan dan mengimplementasikan program manajemen stres yang efektif. Selain itu, menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan coping karyawan serta meningkatkan dukungan dari manajemen dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan

**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.

kepuasan kerja tetapi juga mempertahankan karyawan yang berkualitas, sehingga mengurangi risiko kehilangan tenaga kerja yang berharga.

3. Perusahaan sebaiknya mengedepankan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi *turnover intention*. Implementasi fleksibilitas jam kerja dan program kesejahteraan dapat membantu karyawan mengelola waktu mereka dengan lebih baik, sehingga mengurangi stres dan kelelahan. Dengan memberikan dukungan yang memadai, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan yang lebih positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang.



## DAFTAR PUSTAKA

Al – Qur'an dan Terjemahan

Adriano, J., & Callaghan, C. W. (2020). Work-life balance, job satisfaction and retention: *Turnover intentions* of professionals in part-time study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), 1-12.

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress Kerja. Semarang University Press.

Atmaja, S. (2022). Faktor faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(01), 116–131.

Azmi, A., Wiadi, I., & Risza, H. (2023). The effect of psychological contract, employer branding and job satisfaction on *turnover intention*: Organizational commitment as moderating variable at start-up IT company.

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (2018). Job Stress and Employee Behavior: A Review of the Literature. *Personnel Psychology*.

Candra, V. A., & Kusmaningtyas, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover intention* PT. Prodia Widyahusada Tbk, Wilayah VI Divisi Pelayanan. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*, 5(1), 73–88.

Delecta, P. (2011). *Work Life Balance* . *International Journal of Current Research*, 33(4), 186-189. Retrieved from Researchgate.

Erwilfan, R., Irfani, A., & Wirayudha, A. (2024, February). Pengaruh Beban Kerja dan Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megacipta Nusantara Enginering. In *Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 4, No. 1, pp. 479-484)*.

Fitra I. N., & Prasetyo, W. B. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* , Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kompensasi pada Pt. Xyz Konstruksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1-18.

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of management*, 39(5), 1085-1122.

Hasibuan, S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover intention*. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–56. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>

Kasim, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (Cetakan ke-1). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Kurnia, F. M., & Senen, S. H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 129-140.



Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover intention*. E-Jurnal Manajemen Unud, 7(6), 3412–3441.

Lestari, S. M. (2021). *Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja (Studi pada karyawan tetap BRI KC Tanjung Redeb–Berau)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd.ed) Alfabeta. Muhammad, Busro. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Muslim, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426-435.

Nafiqdin. (2015). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Pt Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Sains*, 1(1), 24–38.

Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.

Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3444–3454. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17568>

Pantouw, D. G., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh stres kerja dan *Worklife balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18-23.

Parvaz, L., Batool, S., Khalid, A., & AftabFarooqi, Y. (2015). Impact of stressors (role conflict, role overload, leadership support and organizational politics) on job stress and its subsequent impact on turnover intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), 52-63.

Penerbit Alfabeta, Bandung

Poeh G. C., & Soehari, T. D. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* guru sekolah X di Tangerang. *Jurnal SWOT*, 7(2), 345–357.

Pradana, V., & SARI, P. N. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv Kurnia Manunggal Teknik Grobogan (Doctoral dissertation, UIN Surakarta).

Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (3), 720-747.



Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja. *Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention (Doctoral dissertation, Universitas Udayana)*.

Safitri, D. A., & Suharnomo, S. (2022). Analisis pengaruh otonomi kerja (job autonomy), keterlibatan kerja (work engagement), dan kepuasan kerja (job satisfaction) terhadap keinginan untuk keluar (*turnover intention*). *Diponegoro Journal of Management*, 11(2).

Sari, R. E. R., Dewi, R. S., & Hadi, S. P. (2024). WORK LIFE BALANCE, STRES, DAN JOB SATISFACTION: MENGEKSPORE PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA BURUH PEREMPUAN. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 13(2), 515-528.

Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 252-262.

Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721-2731.

Shochifah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 59-68.

Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I., Siregar, L. A., Mahriani, E., ... & Widiyawati, W. (2022). Manajemen sumber daya manusia.

Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Susilowati, F., & Swastika, T. W. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah Tempat Kerja Pada Pekerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Poli-Teknologi*, 19(1), 45-50.

W. Salama, A. H. Abdou, S. A. K. Mohamed, and H. S. Shehata, (2022) "Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 19, no. 15, 2022, doi: 10.3390/ijerph19159724



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.

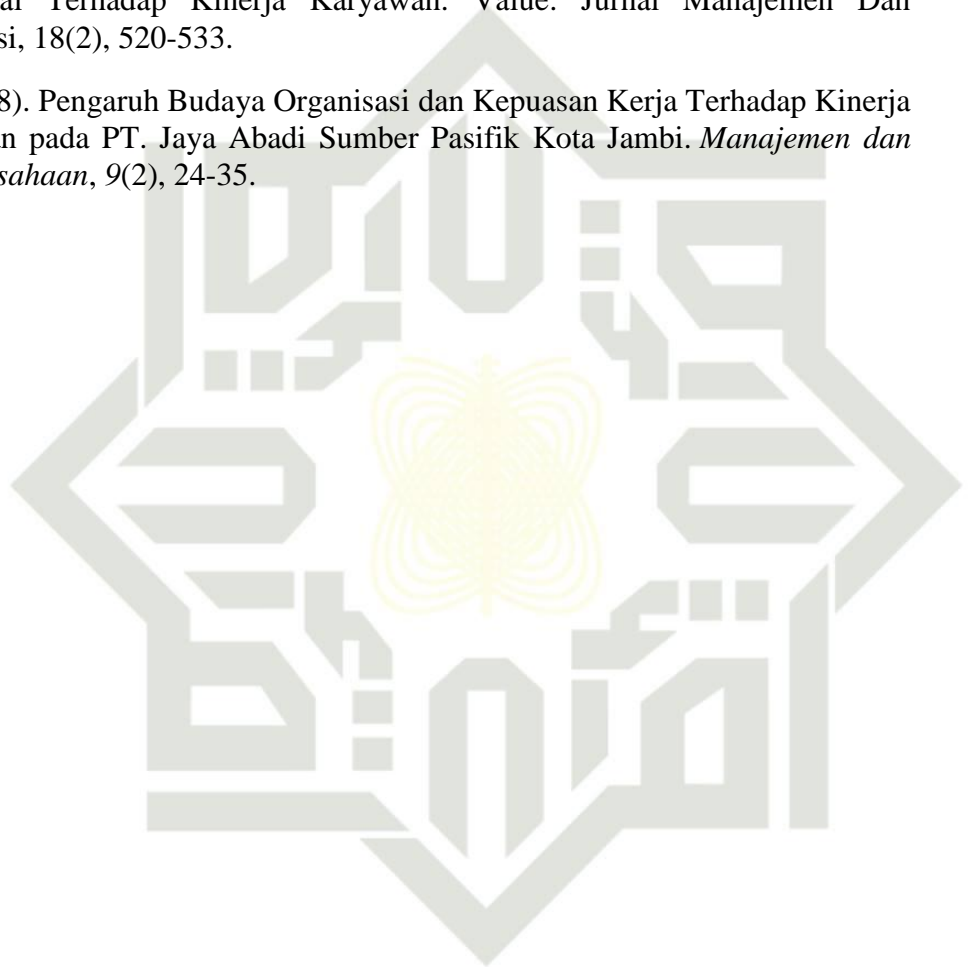
Wiastuti, R. D., Stevani, I., & Moerti, I. (2023). Peran job stress dan job satisfaction terhadap *turnover intention* pada karyawan restoran. *NHI HOSPITALITY INTERNATIONAL JOURNAL*, 20-27.

Widyanawati, A. (2023). *Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).

Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.

Willam, A. M., & Bangun, W. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 520-533.

Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 24-35.



UIN SUSKA RIAU





## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 KUESIONER

#### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT DUTA HITAJAYA DURI

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Pada kesempatan ini kami mohon kesediaan bapak/ibu/sdr/sdri untuk meluangkan waktu mengisi seluruh pernyataan pada kuesioner penelitian kami tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Duta Hita Jaya Duri”. Bapak/ibu/sdr/sdri diharapkan untuk membaca petunjuk pengisian kuesioner. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, yang ada hanyalah jawaban yang sesuai dengan persepsi bapak/ibu/sdr/sdri. Jawaban terdiri dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Cukup Setuju), 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju). Semua informasi pribadi responden akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti.

Partisipasi bapak/ibu/sdr/sdri sangat kami hargai dan bermanfaat untuk pengembangan pengetahuan dan institusi.

Trimakasih

Assalamualaikum Warrahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

Peneliti



## Petunjuk Pengisian

Sebelum mengisi pertanyaan dan pernyataan berikut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Bacalah dengan teliti dan cermati pernyataan-pernyataan yang diberikan Saudara/i diharapkan menjawab semua pertanyaan yang dinyatakan sesuai dengan pendapat saudara/i (jawaban yang sebenarnya dan sejujurnya) Jawaban yang telah diberikan akan dirahasiakan dan tidak akan berakibat buruk atau merugikan saudara/i Ikuti petunjuk pengisian yang sudah tertera ketika memilih jawaban

- 6) Bila ada yang kurang mengerti dapat ditanyakan kepada peneliti
- 7) Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban pertanyaan yang sesuai dengan tanggapan saudara/i pada kolom di samping pernyataan.

Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pertanyaan yaitu sebagai berikut:

- 1) STS : Sangat Tidak Setuju
- 2) TS : Tidak Setuju
- 3) CS : Cukup Setuju
- 4) S : Setuju
- 5) SS : Sangat Setuju

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. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengantumkan 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Identitas Responden**

: .....

: a. Laki-laki  
b. perempuan

: a. < 20 tahun  
b. 20 – 29 tahun  
c. 30 – 39 tahun  
d. > 40 tahun

: a. SMA  
b. S1  
c. S2  
d. S3  
e. Lainnya

: a. < 1 Tahun  
b. 1 – 3 Tahun  
c. > 3 Tahun

Keterangan : \* Pilih Salah Satu





### 1. KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya emban					
2	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja di tempat kerja					
3	Saya merasa kompensasi yang saya terima sebanding dengan usaha yang saya lakukan					
4	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir saya.					

### 2. STRES KERJA

No	Pertanyaan	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya sering merasa tertekan karena tuntutan pribadi yang tinggi.					
2	Saya merasa lelah secara fisik akibat tekanan pekerjaan.					
3	Stres di tempat kerja mempengaruhi kualitas tidur saya.					
4	Saya sering menghindari interaksi dengan rekan kerja karena stres.					
5	Saya merasa kurang produktif akibat stres yang saya alami.					

### 3. WORK-LIFE BALANCE

No	Pertanyaan	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.					
2	Saya memiliki fleksibilitas dalam mengatur jam kerja saya.					
3	Saya dapat menyesuaikan jadwal kerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi saya.					
4	Saya sering berpartisipasi dalam kegiatan sosial di luar pekerjaan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



#### 4. *TURNOVER INTENTION*

No	Pertanyaan	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.					
2	Saya memiliki rencana untuk meninggalkan pekerjaan saya dalam waktu dekat.					
3	Saya tidak merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya miliki.					
4	Saya tidak berencana untuk tetap bekerja di organisasi ini dalam jangka panjang					
5	Atasan saya memberikan dukungan yang cukup ketika saya menghadapi kesulitan					

##### 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 2 TABULASI DATA

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	2	5	2	5
8	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
12	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3
16	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
18	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
20	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
21	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
25	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4





	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	5	2
2	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5
3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3
4	5	5	5	5	3	2	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
6	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4
8	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
9	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4
17	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
20	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
23	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
25	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	2	2	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Dianggap sebagai karya tulis ini tanpa mencajarkan dan menyebarkan 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.



	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 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.



	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
103	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
104	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
107	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
108	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
110	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
111	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3
112	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3
113	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
114	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
115	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
118	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
119	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
120	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
122	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5
124	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
126	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

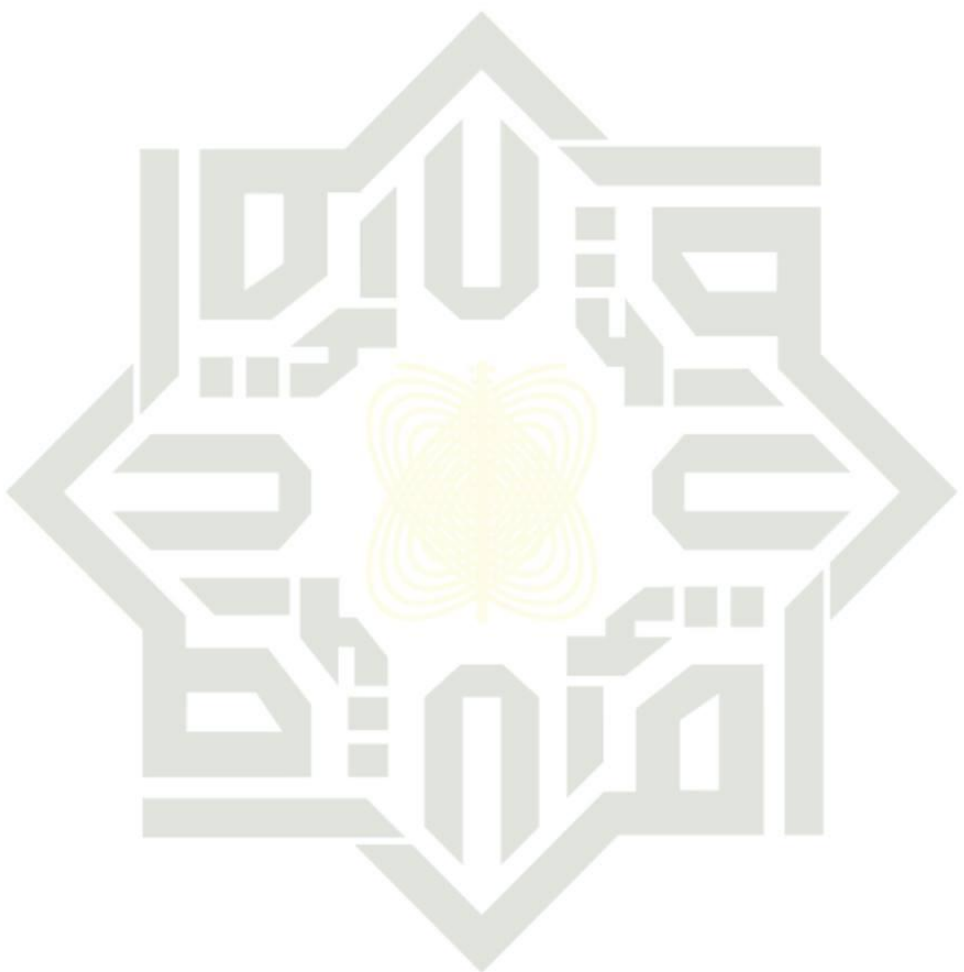
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak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





NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
102	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
103	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
104	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
105	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3
106	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
110	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
111	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
112	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5
113	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
114	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3
115	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
116	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	5	2
118	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3
120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
122	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
123	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4
124	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
127	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap melanggar hak cipta jika 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.

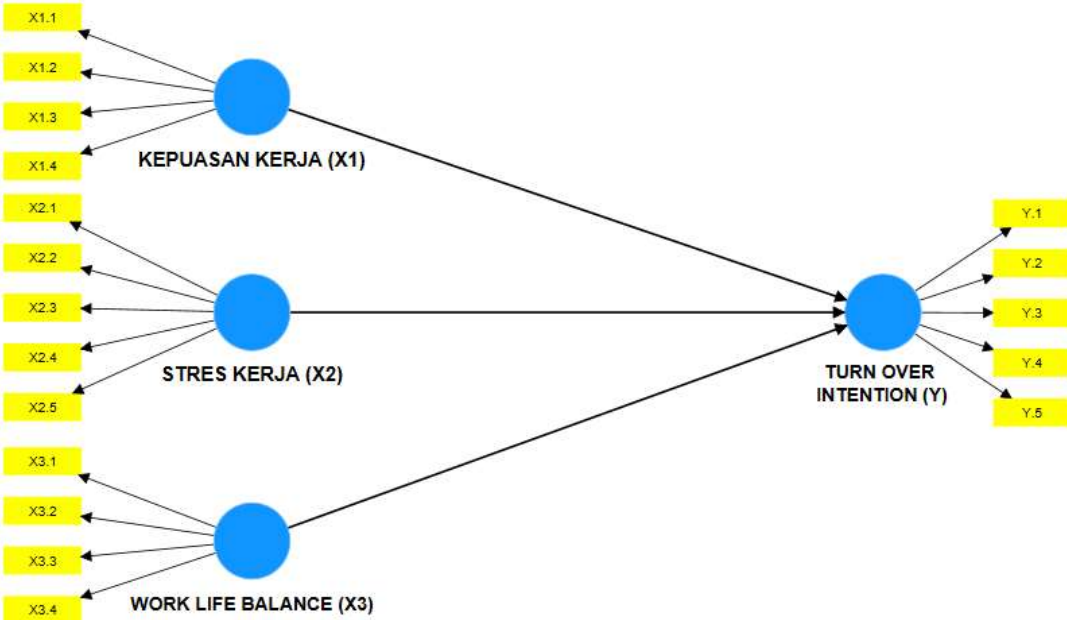
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

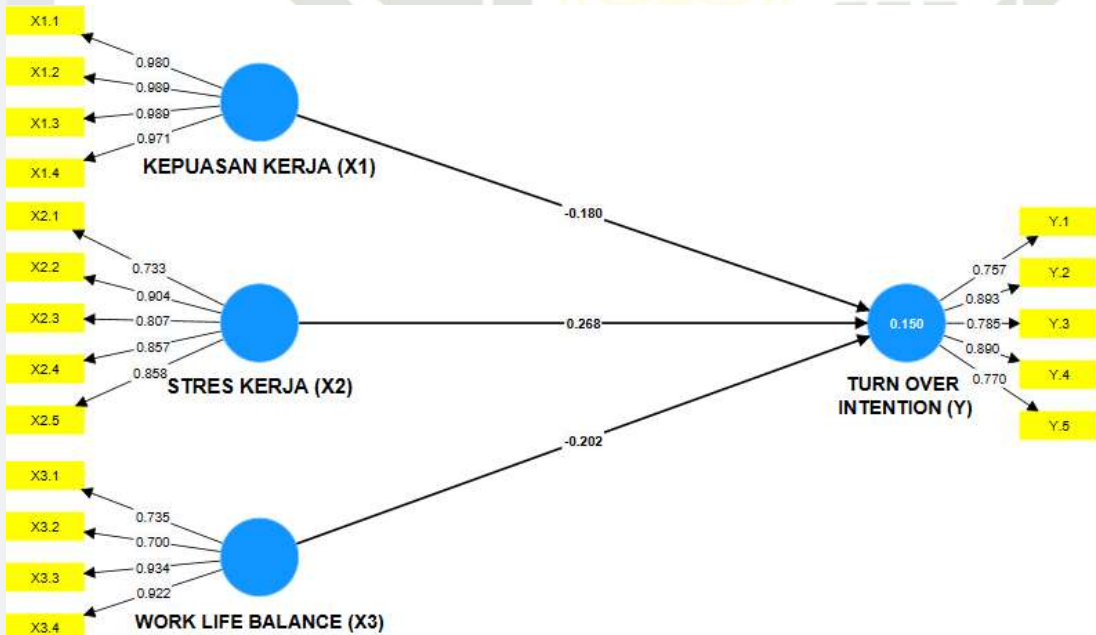




### LAMPIRAN 3 HASIL SMARTPLS GAMBAR MODEL



### GAMBAR OUTER MODEL







## OUTER LOADING

Outer loadings - Matrix				
	KEPUASAN KERJA (X1)	STRES KERJA (X2)	TURN OVER _INTENTION (Y)	WORK LIFE BALANCE (X3)
X1.1	0.980			
X1.2	0.989			
X1.3	0.989			
X1.4	0.971			
X2.1		0.733		
X2.2		0.904		
X2.3		0.807		
X2.4		0.857		
X2.5		0.858		
X3.1				0.735
X3.2				0.700
X3.3				0.934
X3.4				0.922
Y.1			0.757	
Y.2			0.893	
Y.3			0.785	
Y.4			0.890	
Y.5			0.770	

## CROSS LOADING

Discriminant validity - Cross loadings					
	KEPUASAN KERJA (X1)	STRES KERJA (X2)	TURN OVER _INTENTION (Y)	WORK LIFE BALANCE (X3)	
X1.1	0.980	0.091	-0.202	0.284	
X1.2	0.989	0.093	-0.199	0.305	
X1.3	0.989	0.084	-0.212	0.306	
X1.4	0.971	0.057	-0.237	0.261	
X2.1	0.013	0.733	0.165	0.021	
X2.2	0.018	0.904	0.260	0.043	
X2.3	0.198	0.807	0.115	0.133	
X2.4	0.076	0.857	0.224	0.079	
X2.5	0.103	0.858	0.171	0.075	
X3.1	-0.042	0.045	-0.139	0.735	
X3.2	-0.157	0.074	-0.128	0.700	
X3.3	0.440	0.069	-0.238	0.934	
X3.4	0.451	0.069	-0.236	0.922	
Y.1	-0.129	0.297	0.757	-0.162	
Y.2	-0.234	0.191	0.893	-0.218	
Y.3	-0.133	0.109	0.785	-0.152	
Y.4	-0.235	0.207	0.890	-0.240	
Y.5	-0.127	0.119	0.770	-0.171	



## AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
	0.965
	0.695
	0.674
	0.689

## COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBACH ALPHA

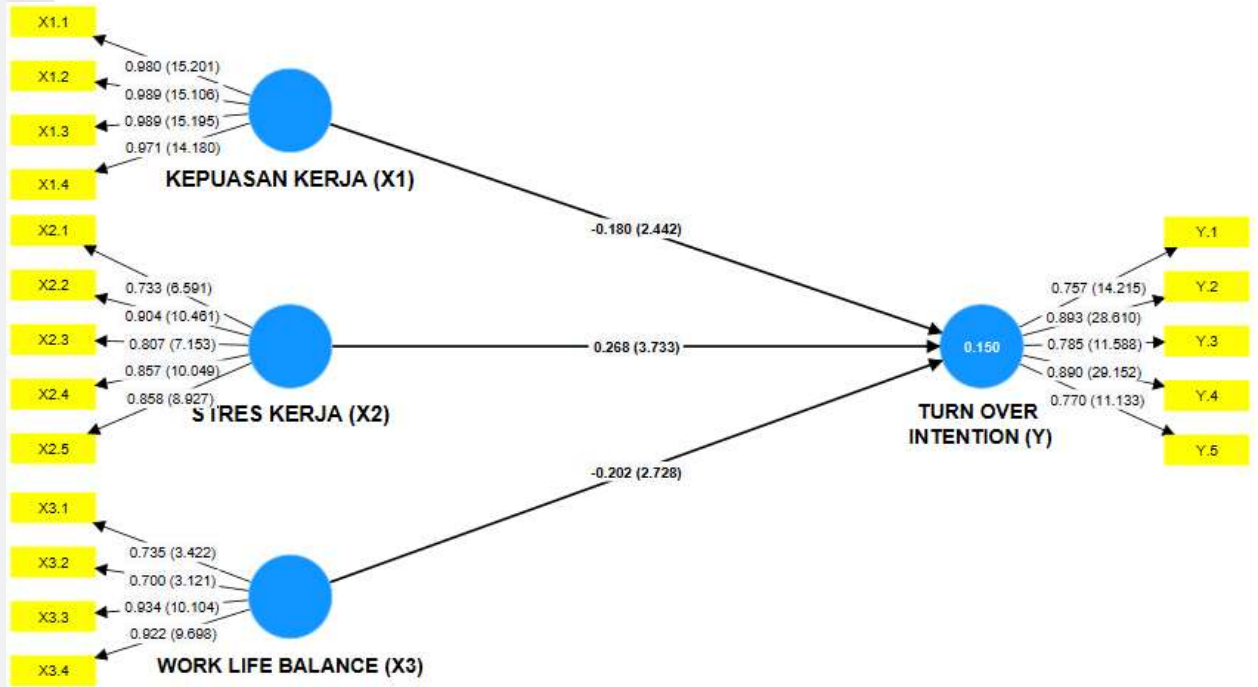
Construct reliability and validity - Overview			
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
KEPUASAN KERJA (X1)	0.988	0.993	0.991
STRES KERJA (X2)	0.891	0.933	0.919
TURN OVER _INTENTION (Y)	0.882	0.904	0.911
WORK LIFE BALANCE (X3)	0.854	0.922	0.897

- 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 Dilindungi Undang-Undang

GAMBAR INNER MODEL



## R-SQUARE

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
TURN OVER _INTENTION (Y)	0.150	0.131

## F-SQUARE

f-square - List	
	f-square
KEPUASAN KERJA (X1) -> TURN OVER _INTENTION (Y)	0.035
STRES KERJA (X2) -> TURN OVER _INTENTION (Y)	0.084
WORK LIFE BALANCE (X3) -> TURN OVER _INTENTION (Y)	0.044





## UJI HIPOTESIS

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
KEPUASAN KERJA (X1) -> TURN OVER _INTENTION (Y)	-0.180	-0.180	0.074	2.442	0.015	
STRES KERJA (X2) -> TURN OVER _INTENTION (Y)	0.268	0.286	0.072	3.733	0.000	
WORK LIFE BALANCE (X3) -> TURN OVER _INTENTION (Y)	-0.202	-0.206	0.074	2.728	0.006	



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.