

**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.

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
 TURNOVER INTENTION PADA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
 KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA PEKANBARU**

*Dijadikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
 (SM) Program Studi Manajemen Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam  
 Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

**OLEH****IVA AULIA SALSANABILA****NIM. 12170124511**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 PEKANBARU**

**1446 H / 2025 M**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Iva Aulia SalsaNabila  
 Nim : 12170124511  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Semester : IX (Sembilan)  
 Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru.

**Disetujui Oleh:**

**DOSEN PEMBIMBING**

**Qomariah Lahamid, SE, M.Si**  
**NIP. 19750704 200710 2 001**

**Mengetahui**

**DEKAN**

**Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial**



**Dr. Desri Miftah, SE, MM, Ak**  
**NIP. 19740412 200604 2 002**

**KETUA PRODI**

**S1 Manajemen**

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Iva Aulia SalsaNabila  
 Nim : 12070124511  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul : Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru  
 Tanggal Ujian : 10 November 2025

**TIM PENGUJI**

Ketua  
 Dr. Julina, SE, M.Si  
 NIP. 19730722 199903 2001

Sekretaris  
 Zulhaida, S.E, M.M.  
 NIP. 19741204 201411 2001

Penguji 1  
 Meri Sandora, S.E., M.M.  
 NIP. 19790505 200710 2001

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





### 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.

Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2022  
 Tanggal :

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : IVA AULIA SALSANABILA  
 NIM : 12170124511  
 Tempat/Tgl. Lahir : PEKANBARU 30 DESEMBER 2002  
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 Prodi : SI MANAJEMEN

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

Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada  
Sumber Daya Manusia (SDM) karyawan generasi Z di kota Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut diatas 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.

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

Pekanbaru, 19 Desember 2025



Iva Aulia  
 SalsaNabila  
 NIM. 12170124511



**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 STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* PADA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA PEKANBARU**

**IVA AULIA SALSANABILA**

**12170124511**

Perkembangan industri di Indonesia saat ini mengalami kemajuan yang pesat, yang berdampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi negara. Dengan pesatnya pertumbuhan industri, persaingan bisnis semakin ketat, sehingga setiap perusahaan berusaha untuk mencapai hasil yang optimal. Termasuk Generasi Z saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024 Populasi Generasi Z di kota Pekanbaru sebanyak 139.598 orang. Penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yakni data primer. Teknik penarikan sampel adalah *simple random sampling*. Penentuan sampel menggunakan Gpower sehingga diperoleh jumlah minimal sampel 107 responden. Setelah kuisioner disebar diperoleh 110 responden untuk diteliti. Akhir dari penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja mampu menjelaskan *turnover intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru sebesar 37,3%. Sisanya, sebesar 62,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

**Kata Kunci : Stress kerja, Beban kerja, *Turnover Intention***

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**ABSTRACT**

**THE IMPACT OF JOB STRESS AND WORKLOAD ON TURNOVER  
INTENTION OF GENERATION Z HUMAN RESOURCES IN  
PEKANBARU CITY**

**IVA AULIA SALSANABILA**

**12170124511**

*The development of industries in Indonesia is currently experiencing rapid progress, which has a significant impact on the country's economic growth. As industrial growth accelerates, business competition becomes increasingly intense, leading companies to strive for optimal results. This also applies to Generation Z in the workforce today. This study aims to examine the influence of work stress and workload on turnover intention among Generation Z employees in Pekanbaru City. According to the Central Bureau of Statistics (BPS) in 2024, the population of Generation Z in Pekanbaru amounts to 139,598 individuals. This research applies a quantitative approach using IBM SPSS Statistics version 25 as an analytical tool. The data source used in this study is primary data. The sampling technique employed is simple random sampling. The required sample size was determined using G\*Power, resulting in a minimum of 107 respondents. After distributing the questionnaires, a total of 110 responses were collected for analysis. The results of this study indicate that job stress and workload account for 37.3% of the turnover intention among Generation Z employees in Pekanbaru. The remaining 62.7% is influenced by other factors outside the scope of this research model*

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

UIN SUSKA RIAU



## 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.

## KATA PENGANTAR



### *Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah segala Puji dan Syukur hanya milik Allah SWT yang senantiasa memberikan Taufik dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penulisan skripsi ini, Shalawat dan salam senantiasa kita persembahkan kepada Rasulullah SAW yang telah berhasil mereformasikan kehidupan umat manusia menuju tuntunan nilai-nilai islam, yang terdapat dalam Al-qur'an dan Hadist yang merupakan rujukan menjadi pegangan umat islam didalamnya setiap gerak dan langkah menuju dunia dan akhirat. Dalam penulisan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan dan do'a yang selalu diberikan oleh kedua orang tua, kepada pintu surgaku ibunda **Turmaida** yang telah melahirkan, merawat dan membesarkan penulis hingga saat ini, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dan do'a serta tidak pula lelah memperjuangkan apapun demi kebaikan masa depan penulis. Dan kepada ayahanda tercinta bapak **Katim**, beliau adalah cinta pertama penulis sekaligus orang yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, terimakasih sudah selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, berkorban tenaga dan juga fikiran dan yang senantiasa mengajarkan penulis untuk tumbuh dengan baik. Terimakasih Ibu dan Ayah atas cinta, do'a dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis, dan dukungan dari



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

berbagai pihak, baik bantuan berupa moral maupun material, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, S.E, M.SI, Ak, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E, MM, Ak sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Nurlasera, S.E, M.Si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M., Ph.D selaku Ketua Jurusan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Fitri Hidayati, S.E., M.M. selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Qomariah Lahamid, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak membantu, membimbing, meluangkan waktu dan mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam proses penyusunan proposal maupun skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.
7. Ibu Fitri Hidayati, S.E, M.M selaku Penasehat Akademis yang sangat menginspirasi serta memotivasi penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan banyak ilmu kepadapenulis.
9. Staf Karyawan/I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri

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





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu dan mempermudah penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Kepada adikku Zikri Fadila yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis, serta selalu mendengar keluh kesah penulis setiap harinya.
  11. Kepada orang yang special di hidup penulis Muhammad Farhan yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doa secara tulus selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir. Kehadiran, perhatian, serta motivasi yang diberikan sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan karya ini.
  12. Kepada sahabatku Hasena Listy yang sudah ada bersama penulis dari awal perkuliahan hingga selesai perkuliahan, yang selalu membantu penulis apapun itu, yang selalu ada mendengarkan keluh kesah penulis, kita dipertemukan dari mata kuliah pengantar akuntansi 1 hingga menjadi sahabat sampai detik ini dan selamanya
  13. Kepada sahabat-sahabatku Mayang, Kinan, Novi, Tia, dan Rara terimakasih telah menjadi bagian cerita ini sejak langkah pertama hingga detik terakhir. Kita mulai sebagai orang asing lalu perlahan menjadi teman yang saling menggenggam saat dunia terasa berat.
  14. Terimakasih kepada diriku sendiri Iva Aulia Salsa Nabila yang sudah bertahan hingga saat ini disaat penulis tidak percaya terhadap dirinya sendiri. Namun, penulis tetap mengingat bahwa setiap langkah kecil yang telah diambil adalah bagian dari perjalanan, meskipun terasa sulit. Apapun pilihan yang telah dipegang sekarang terimakasih sudah berjuang sejauh ini. Terimakasih tetap



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

memilih berusaha sampai di titik ini dan tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Ini merupakan pencapaian yang patut di rayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu apapun kekurangan dan kelebihanmu mari tetap berjuang untuk kedepannya.

Pekanbaru, 8 September 2025

**IVA AULIA SALSANABILA**

**12170124511**

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 LATAR BELAKANG .....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	12
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	12
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	13
1.5 SISTEMATIKA PENULISAN.....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>16</b>
2.1 Kajian Teori Utama (Grand Theory).....	16
2.2.1 Teori Komitmen Organisasi (Organizational Commitment Theory)	16
2.2 <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.2.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.2.2 Indikator – indikator <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.2.3 Jenis – jenis <i>Turnover Intention</i> .....	20
2.2.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	23
2.2.5 Dampak yang ditimbulkan dari <i>Turnover Intention</i> .....	25
2.3 Stress Kerja.....	27
2.3.1 2.3.1 Pengertian Stress Kerja.....	27
2.3.2 Indikator dan Dimensi Stres Kerja.....	28
2.3.3 Faktor – Faktor Penyebab Stress Kerja .....	34
2.3.4 Dampak Stress Kerja pada Produktivitas dan Kesejahteraan Individu	39
2.4 Beban Kerja .....	41
2.4.1 Definisi Beban Kerja .....	41
2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	42
2.4.3 Dampak Beban Kerja.....	45
2.4.4 Indikator Beban Kerja .....	46
2.5 Pandangan Islam.....	48
2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Stres Kerja .....	48

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.





**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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

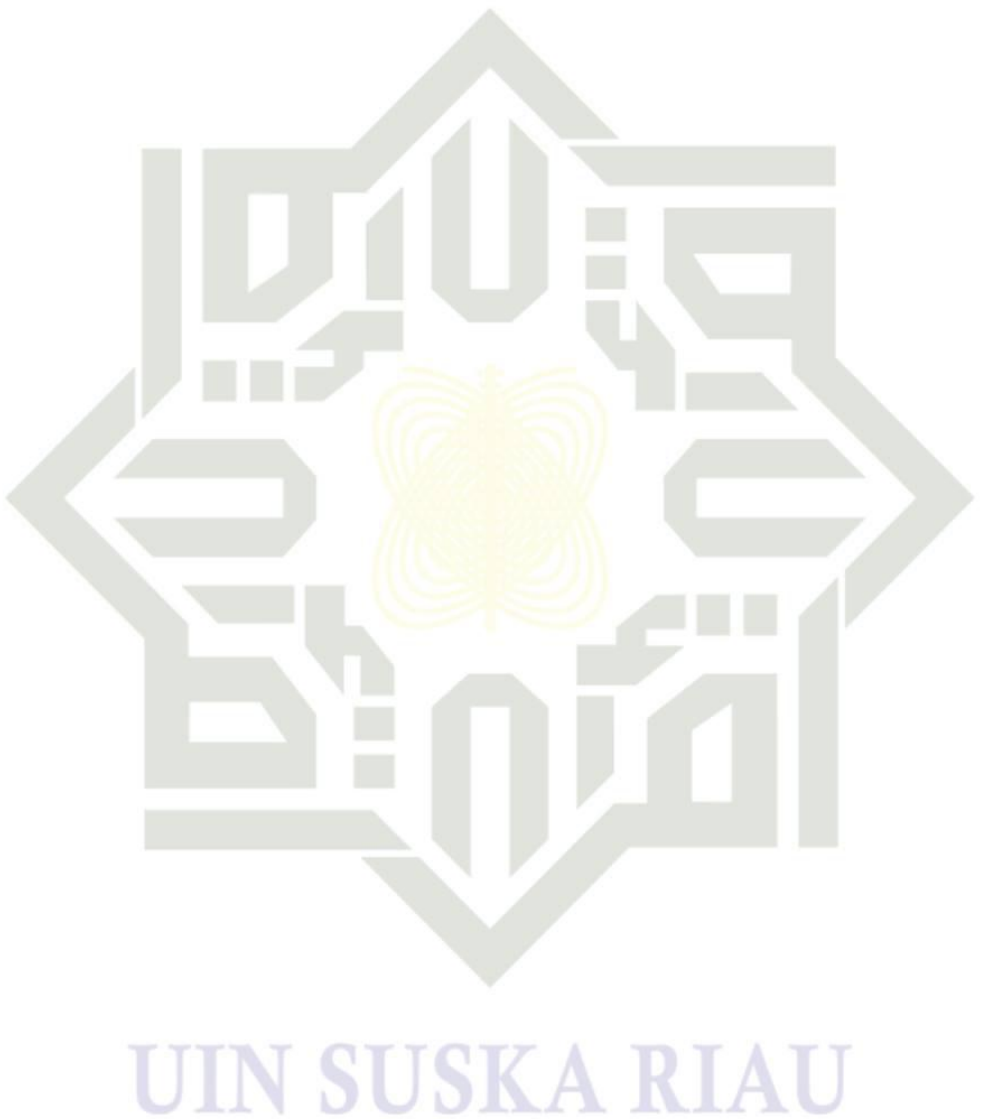
2.5.2	Pandangan Islam terhadap Beban Kerja.....	50
2.5.3	Pandangan Islam terhadap Turnover Intention.....	51
2.6	Penelitian Terdahulu.....	53
2.7	Kerangka Pemikiran .....	56
2.8	Konsep Operasional Variabel.....	57
2.9	Hipotesis Penelitian .....	59
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>63</b>
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	63
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	63
3.3.1	Jenis Data.....	63
3.3.2	Sumber Data .....	64
3.3	Populasi dan Sampel.....	64
3.3.3	Populasi.....	64
3.3.2	Sampel.....	65
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	66
3.5	Analisis data.....	68
3.5.1	Metode Analisis Kuantitatif.....	68
3.5.2	Uji Kualitas Data .....	68
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	70
3.5.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
3.5.4.1	Uji Hipotesis .....	74
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>		<b>77</b>
4.1	Sejarah Kota Pekanbaru .....	77
4.2	Visi dan Misi .....	78
4.3	Letak Geografis .....	79
4.4	Kependudukan.....	79
4.5	Perekonomian .....	80
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>81</b>
5.1	Karakteristik Responden .....	81
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	81
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	82
5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	83
5.5	Analisis Deskripsi Peneliti.....	84
5.6	Uji Kualitas Data .....	89

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>107</b>
6.1 Kesimpulan .....	107
6.2 Saran.....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>108</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 Kategori Karyawan Gen Z .....	4
Tabel 1.2 Data Penduduk Gen Z .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	53
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel .....	58
Tabel 3.2 1 Skala <i>Likert</i> .....	67
Tabel 3.3 1 Instrumen skala likers .....	74
Tabel 5. 1 Jenis Kelamin Responden .....	82
Tabel 5. 2 Karakteristik Umur Responden.....	82
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	83
Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas.....	89
Tabel 5. 10 Hasil Uji Normalitas .....	92
Tabel 5. 15 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	97
Tabel 5. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	102





**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 1. 1 Data Pra Survey Variabel <i>Turnover Intention</i> pada Generasi Z Di Kota Pekanbaru.....	7
Gambar 1. 2 Data Pra Survey Variabel Stres Kerja pada Generasi Z Di Kota Pekanbaru.....	9
Gambar 1. 3 Daftar Pra Survey Variabel Beban Kerja pada Generasi Z Di Kota Pekanbaru.....	11
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	57
Gambar 3. 1 Perhitungan Sampel dengan <i>G Power</i> .....	66
Gambar 5. 1 Uji Normalitas Histogram.....	92
Gambar 5. 2 Uji Normalitas Grafik P-Plot.....	94



## BAB I PENDAHULUAN

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan industri di Indonesia saat ini mengalami kemajuan yang pesat, yang berdampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi negara. Dengan pesatnya pertumbuhan industri, persaingan bisnis semakin ketat, sehingga setiap perusahaan berusaha untuk mencapai hasil yang optimal. Perusahaan-perusahaan yang berada dalam sektor yang sama akan terus berupaya meningkatkan kualitas produk dan layanan mereka agar tetap bertahan dan mampu bersaing di industri tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dan menjadi faktor kunci dalam menentukan kesuksesan pencapaian tujuan suatu organisasi atau bisnis. Menurut Sumarsono (2015), SDM merujuk pada tenaga kerja atau jasa yang diberikan dengan tujuan untuk melakukan proses produksi. Dengan kata lain, SDM adalah usaha yang dilakukan seseorang dalam periode waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan memandu organisasi, SDM perlu mendapatkan perhatian, perlindungan, serta pengembangan yang baik. Namun, di era modern ini, menciptakan rasa memiliki dan mempertahankan karyawan di perusahaan menjadi tantangan besar, yang pada akhirnya mengarah pada permasalahan tingginya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

tingkat pergantian karyawan, yang kini menjadi isu penting bagi banyak perusahaan.

Pada saat ini penduduk Indonesia tiap tahunnya mengalami peningkatan dimana menurut Badan Pusat Statistika (2025) terdapat jumlah penduduk Indonesia sekitar 284 juta penduduk yang dimana didominasi oleh penduduk yang didominasi oleh kelompok usia produktif antara 15 hingga 64 tahun memiliki dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya, peningkatan jumlah penduduk ini dapat menghasilkan tenaga kerja usia produktif yang berkualitas, inovatif, serta dapat mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Generasi Z merupakan individu yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012 (Milagsita, 2024), dikenal sebagai generasi yang melek teknologi dan sangat bergantung pada layanan digital. Mereka tumbuh dalam lingkungan yang terhubung secara digital, di mana akses terhadap informasi, komunikasi, dan berbagai kebutuhan sehari-hari dapat diperoleh dengan cepat melalui internet dan perangkat pintar.

Kemudahan ini membuat mereka memiliki pola pikir yang lebih adaptif terhadap perubahan teknologi serta lebih cenderung mengandalkan platform digital dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pendidikan, pekerjaan, hiburan, hingga transaksi keuangan. Kecenderungan generasi Z yang sering merasa tidak puas dan tidak betah mengakibatkan *turnover intention* pada generasi Z menjadi hal yang perlu diperhatikan. Menurut BPS 2024 Generasi Z di provinsi Riau berjumlah 6.755.329. Generasi Z di Riau merupakan kelompok muda yang tumbuh dengan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

teknologi digital yang pesat. Mereka sangat terhubung dengan dunia maya melalui media sosial seperti Instagram, TikTok, dan YouTube, serta memanfaatkan internet untuk pendidikan dan pengembangan diri. Meskipun menghadapi tantangan seperti akses pendidikan di daerah terpencil, banyak Gen Z di Riau yang memanfaatkan peluang online untuk belajar dan berkreasi. Mereka juga semakin tertarik pada dunia kewirausahaan, dengan banyak yang memulai usaha kecil melalui media sosial. Selain itu, Gen Z di Riau memiliki kesadaran tinggi terhadap isu sosial dan lingkungan, seperti perubahan iklim dan keberagaman, serta tetap bangga dengan budaya lokal mereka.

Di Pekanbaru, ibu kota Provinsi Riau, Generasi Z saat ini berjumlah 371.579. Generasi Z memiliki karakteristik yang mirip dengan Gen Z di kota-kota besar lainnya di Indonesia, namun tetap dipengaruhi oleh budaya dan kondisi lokal. Mereka sangat akrab dengan teknologi dan media sosial, menggunakan platform seperti Instagram, TikTok, dan YouTube untuk berinteraksi, belajar, dan mengekspresikan diri. Pendidikan menjadi fokus utama bagi banyak Gen Z di Pekanbaru, dengan banyak dari mereka yang mengejar pendidikan tinggi di universitas lokal atau mengikuti kursus online untuk meningkatkan keterampilan. Selain itu, Gen Z Pekanbaru juga menunjukkan minat besar terhadap kewirausahaan, dengan memanfaatkan internet untuk menjual produk atau jasa secara daring. Walaupun kota ini terus berkembang, tantangan seperti kemacetan dan masalah lingkungan, seperti kabut asap akibat kebakaran hutan, tetap menjadi perhatian bagi generasi ini. Namun, mereka tetap optimis dan berusaha membawa



perubahan positif, baik melalui kesadaran sosial maupun partisipasi dalam kegiatan lingkungan.

**Tabel 1.1 Kategori Karyawan Gen Z**

Kategori	Tahun Lahir	Usia Pada 2025	Status karyawan gen z
Generasi Z	1997 – 2012	13 – 28 tahun	Ya
Diluar Generasi Z	<1997/>2012	<13 atau >28	Tidak

Sumber : Pew Research Center, 2019

Penelitian ini akan memfokuskan pada karyawan yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (usia 18–28 tahun pada tahun 2025), yang telah memasuki dunia kerja di Kota Pekanbaru.

Kota Pekanbaru terdiri dari beberapa kecamatan dengan jumlah penduduk usia produktif yang berbeda-beda. Berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Pekanbaru tahun 2024, distribusi penduduk usia produktif (termasuk Generasi Z) di beberapa kecamatan sebagai berikut:

**Tabel 1.2 1 Data Penduduk Gen Z**

Kecamatan	Jumlah penduduk Usia Produktif (15-28 tahun)
Sekajadi	15.759
Pekanbaru Kota	8.898
Sel	8.781
Lima Puluh	14.825
Schapelan	9.079
Rumbai Barat	10.693



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

Bukit Raya	34.198
Binawidya	26.127
Kulim	19.908
Rumbai Timur	12.263
Tenayan Raya	39.229
Payung Sekaki	32.218
Marpoyan Damai	49.705
Rumbai	34.922
Tuah Madani	54.974

Sumber : Dinas kependudukan dan pencatatan sipil, 2024

Data tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z tersebar di seluruh kecamatan di Pekanbaru dan berpotensi menjadi SDM yang dominan di berbagai sektor pekerjaan. Namun, fenomena *turnover intention* (niat untuk keluar dari pekerjaan) di kalangan karyawan Gen Z mulai menjadi perhatian, terutama karena dipengaruhi oleh faktor stress kerja dan beban kerja yang berbeda di setiap wilayah.

Di Pekanbaru, Generasi Z tidak hanya terhubung dengan teknologi dan media sosial, tetapi juga mulai berorientasi pada pekerjaan dan karier yang relevan dengan perkembangan zaman. Banyak dari mereka yang memilih untuk mengembangkan keterampilan digital, seperti desain grafis, pemasaran digital, dan pengembangan aplikasi, yang sangat dibutuhkan di dunia kerja saat ini. Selain itu, Gen Z di Pekanbaru juga semakin tertarik pada dunia wirausaha, memanfaatkan platform online untuk membuka bisnis seperti toko daring atau jasa kreatif. Meskipun banyak yang melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi untuk mengejar pekerjaan formal, mereka juga terbuka terhadap pekerjaan freelance atau gig





#### 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.

economy, yang memungkinkan mereka bekerja secara fleksibel dan mandiri. Dengan meningkatnya kesadaran terhadap isu sosial dan lingkungan, banyak Gen Z di Pekanbaru yang tertarik bekerja di sektor yang berfokus pada keberlanjutan atau memulai inisiatif sosial yang berdampak positif pada komunitas dan lingkungan sekitar. (Rini & Adelia. 2016) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kesadaran seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. Price dalam (Kusbiantari, 2013) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah faktor lingkungan dan faktor individual dimana didalam faktor lingkungan terdiri dari tanggung jawab dan kesempatan kerja. Sedangkan faktor individual terdiri dari kepuasan kerja, komitmen terhadap lembaga, perilaku peluang mencari lowongan kerja, niat untuk tetap tinggal, pelatihan umum peningkatan kompetensi, kemauan bekerja keras, dan perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Kurnia Manggala et.al (2024) pada survey awalnya kepada karyawan Generasi Z di Provinsi D.I Yogyakarta dengan menyebar angket mengenai tingkat *turnover intention*. Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan pra-survei dengan menyebar angket yang terdapat pada data sebagai berikut:

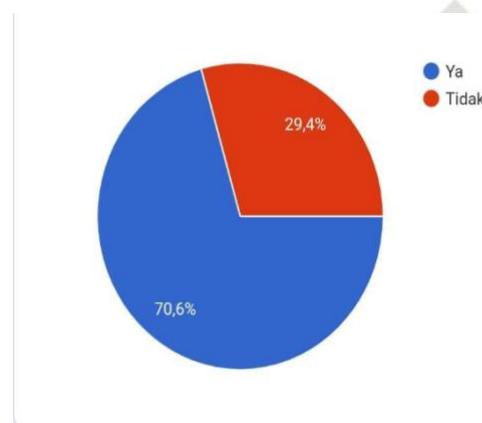
UIN SUSKA RIAU

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 1. 1

**Data Pra Survey Variabel *Turnover Intention* pada Generasi Z yang Bekerja Di Kota Pekanbaru**

Apakah kamu sering melakukan protes terhadap atasan



Sumber : Peneliti, 2025

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan peneliti kepada 34 orang responden karyawan generasi z di kota Pekanbaru terlihat bahwa Hasil pra-survey menunjukkan bahwa 70,6% karyawan generasi Z melakukan protes kepada atasan yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* di perusahaan. Protes yang dilakukan dapat berupa penyampaian ketidakpuasan secara langsung, diskusi terbuka, atau bahkan pernyataan sikap melalui berbagai media komunikasi internal. Hal ini mencerminkan adanya ketidakcocokan antara harapan karyawan generasi Z dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan mereka. Faktor-faktor seperti kurangnya komunikasi yang efektif, perbedaan nilai dan budaya kerja, serta minimnya ruang bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi dapat menjadi pemicu utama tingginya tingkat *turnover intention*. Sementara itu, sebanyak 29,4% karyawan generasi Z tidak melakukan protes kepada atasan. Kelompok ini mungkin



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

memilih untuk tetap bertahan dengan berbagai alasan, seperti rasa enggan untuk berkonflik, ketidakpastian akan dampak yang ditimbulkan dari protes, atau keterbatasan dalam mengekspresikan pendapat mereka. Beberapa di antaranya juga mungkin memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi atau merasa bahwa situasi di tempat kerja masih dapat ditoleransi. Namun, meskipun mereka tidak secara aktif menyorotkan ketidakpuasan, bukan berarti mereka sepenuhnya puas dengan kondisi kerja yang ada.

Salah satu faktor yang berdampak pada *turnover intention* adalah stres kerja. Stress kerja menurut Robbins dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan Stress berasal dari kata "*stringere*" yang berarti tegangan dan tekanan. Oleh karenanya stress merupakan sesuatu yang sedapat mungkin harus dihindari oleh setiap pekerja, namun dalam faktanya banyak pekerja yang terserang depresi atau stress akibat dari bekerja. Robbins (2017) berpendapat bahwa stress adalah suatu kondisi yang dinamis dimana setiap pekerja dihadapkan adanya peluang dan tuntutan di satu sisi serta pemenuhan kebutuhan diri dan keluarga pada sisi. Meski tingkat stres dalam batas tertentu dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien. Namun, jika karyawan tidak mampu mengelola stres dengan baik, hal tersebut justru dapat menimbulkan masalah dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat memicu niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh I Made Herdi Arya Dwi Permana dkk (2024) pada survei awalnya kepada karyawan generasi z di Kota



#### Hak Cipta Dilindungi 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.

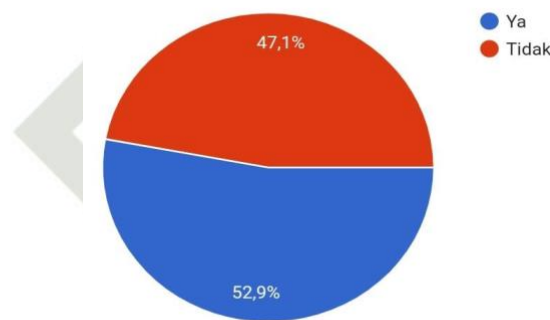
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dempasar dengan penyebaran angket mengenai stres kerja. Pada penelitian ini, untuk mengetahui gambaran stres kerja, peneliti melakukan survei awal guna mengetahui tingkat stres kerja karyawan generasi z di kota Pekanbaru yang terlihat pada data pra-survei yang dijelaskan dalam bentuk gambar sebagai berikut:

**Gambar 1. 2**

#### Data Pra Survey Variabel Stres Kerja pada Generasi Z yang Bekerja Di Kota Pekanbaru

Apakah saat bekerja kamu sering mendapatkan tekanan atau desakan waktu



Sumber: Peneliti, 2025

Pada data pra-survei diatas terlihat sebanyak 52,9% karyawan generasi Z di Kota Pekanbaru dari 34 karyawan, 18 karyawan generasi z menyatakan pada saat melakukan pekerjaan di perusahaan sering kali mendapatkan tekanan dan desakan waktu dari atasan. Tekanan tersebut dapat berupa tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat, target yang tinggi, serta ekspektasi yang terkadang tidak seimbang dengan kapasitas kerja yang dimiliki. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani secara mental dan emosional, tekanan



**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.

yang berlebihan tanpa adanya dukungan yang memadai dari atasan dapat meningkatkan tingkat stres.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan generasi z adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban kerja merupakan seorang pekerja yang sudah ditentukan di dalam bentuk standar kinerja menurut pekerjaannya di dalam perusahaan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang mengukur *turnover intention* karyawan dengan variabel beban kerja. Penelitian ini dari Rizky Kurnia Manggala (2024) yang menekankan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini, peneliti melakukan survei awal kepada 34 orang responden karyawan generasi Z di kota Pekanbaru yang terlihat pada data berikut ini :

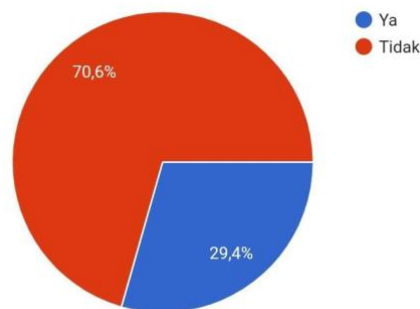


1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

**Gambar 1. 3**

**Daftar Pra Survey Variabel Beban Kerja pada Generasi Z yang Bekerja Di Kota Pekanbaru**

Apakah pekerjaan yang diberikan terlalu berat



Sumber : Peneliti, 2025

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan oleh peneliti kepada 34 orang responden karyawan generasi z di kota Pekanbaru terlihat sebanyak 70,6% karyawan yang mengeluh karena pekerjaan yang diberikan oleh atasan terlalu berat sehingga mereka merasa terbebani dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan optimal. Beban kerja yang tinggi ini dapat mencakup tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, target yang sulit dicapai, serta kurangnya dukungan dan sumber daya yang memadai.

Dengan demikian penulis tertarik untuk menguji dan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang telah diuraikan diatas dengan mengambil judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA PEKANBARU”**.



## 2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada sumber daya manusia (SDM) karyawan generasi Z di kota Pekanbaru?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada sumber daya manusia (SDM) karyawan generasi Z di kota Pekanbaru?
3. Apakah stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada sumber daya manusia (SDM) karyawan generasi Z di kota Pekanbaru.

### 1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada sumber daya manusia (SDM) karyawan generasi Z di kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada sumber daya manusia (SDM) karyawan generasi Z di kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada sumber daya manusia (SDM) karyawan generasi Z di kota Pekanbaru.



#### 4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru

##### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru, sehingga dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

##### 3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih baik terhadap stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* di masyarakat, khususnya dalam memahami bagaimana tekanan di lingkungan kerja dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

##### 4. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau

1. Di larang 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.



## 5 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dalam proposal ini disajikan dalam enam bab yang kemudian terdapat beberapa sub bab dimana data yang diberikan ini menggambarkan isi penelitian yang sudah dilakukan. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan pendahuluan dari penelitian yang menjelaskan gambaran umum tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teoritis yang menjadi dasar bagi suatu penelitian. Didalam ini mencakup teori, konsep-konsep, dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan didalam topik penelitian.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi metode penelitian yang memaparkan penelitian yang mencakup lokasi penelitian, jenis penelitian dan sumber data, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, dan metode analisis data. Bab ini memberikan penjelasan secara rinci tentang bagaimana penelitian ini dilakukan sehingga dapat dilakukan kembali oleh peneliti lain.

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.





## BAB IV

### : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Bab ini memberikan informasi detail tentang karyawan Generasi Z yang menjadi fokus penelitian. Ini mencakup sejarah, karakteristik utama, pola perilaku di tempat kerja serta faktor-faktor lainnya yang relevan peneliti

## BAB V

### : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan data yang diperoleh dari objek penelitian, hasil analisis data, serta pembahasan dari analisis data yang dilakukan Bagian ini terdiri dari dua sub-bab: Hasil Penelitian (menyajikan data dengan menggunakan tabel) dan Pembahasan (memaparkan hasil, mengaitkan temuan dengan teori, dan membahas implikasi penelitian).

## BAB VI

### : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari laporan penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan hasil pembahasan, serta saran dan masukan memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya berdasarkan hasil penelitian

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.

## 2.1 Kajian Teori Utama (Grand Theory)

## 2.2 Teori Komitmen Organisasi (Organizational Commitment Theory)

Allen dan Meyer di dalam buku teori organisasi mencetuskan teori ini pada tahun 1990. Allen dan Meyer mendefinisikan komitmen sebagai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan suatu organisasi sebagai kewajiban. Selain itu komitmen juga berkaitan dengan proses internalisasi dari hasil sosialisasi yang berkaitan dengan budaya organisasi. Berdasarkan teori Allen dan Meyer meninjau dimensi dari komitmen organisasi, yaitu: adanya keinginan perawat yang ingin mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, adanya keinginan perawat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan kerugian jika berpindah. Meyer dan Allen (1984) juga telah mendefinisikan komitmen organisasi kepada tiga komponen yaitu:

### a. *Affective Commitment* (Komitmen Efektif)

Komitmen ini mengarah kepada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang yang berharap terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka searah dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi mempunyai kehendak untuk tetap tinggal di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantuk untuk bisa meraih tujuan 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.

#### b. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen ini mengarah kepada kehendak karyawan untuk tetap tinggal pada organisasi tersebut karena terdapat perhitungan atau analisis mengenai untung dan rugi yang mana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi daripada meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan yang sudah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

#### c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen ini mengarah kepada perasaan karyawan yang mana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya disebabkan karena tekanan dari yang lain. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dinyatakan orang lain mengenai mereka apabila mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir apabila rekan kerja mereka mempunyai pikiran yang buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

### 2.2 *Turnover Intention*

#### 2.2.1 Pengertian *Turnover Intention*

*Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. (Harnida, 2015). Sedangkan menurut (Mobley, 2011) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan diatas mengenai pengertian *turnover intention*, peneliti menyimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela maupun secara terpaksa dari perusahaan dan berpindah ke tempat kerja lainnya dikarenakan kurangnya kepuasan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

#### 2.2.2 Indikator – indikator *Turnover Intention*

Menurut (Harnida, 2015) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya:

##### 1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang bekeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

##### 2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah pekerjaan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua.

##### 3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. 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.

lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung. Maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

#### 4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

#### 5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

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

Mobley (2011) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu :

#### 1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*).

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

#### 2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*). Mencerminkan individu

untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai

#### 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.

sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

#### 2.2 Jenis – jenis *Turnover Intention*

Jenis *turnover* menurut Mathis dan Jackson (2000) *turnover* karyawan diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, diantaranya yaitu:

1. Berdasarkan kesediaan karyawan, *turnover* dibagi menjadi:

- a. *Turnover* secara tidak sukarela

*Turnover* ini berupa pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela. dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

- b. *Turnover* secara sukarela

Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela bisa disebabkan banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.



**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. Berdasarkan tingkat fungsionalnya, turnover dibagi menjadi:

- a. *Turnover* fungsional

Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.

- b. *Turnover* disfungsional

Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang genting.

3. Berdasarkan bentuk pengendalian, turnover dibagi menjadi:

- a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan

Ini muncul karena alasan di luar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan organisasi contohnya seperti adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal di daerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.

- b. *Turnover* yang dapat dikendalikan

Ini muncul karena faktor yang bisa dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam turnover yang bisa dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan jika mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan turnover.

#### 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.

Jenis *turnover* menurut Kasmir (2016) *turnover intention* dibagi menjadi dua jenis, diantaranya yaitu:

#### 1. Diberhentikan

Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.

#### 2. Berhenti Sendiri

Artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan

#### 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.

tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya. Bahkan banyak kasus terkadang karyawan tersebut membuat ulah yang dapat mengganggu operasi perusahaan

### 2.2.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Price dalam (Kusbiantari, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

1. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
  - a. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
  - b. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia dibursa kerja. semakin besar *turnover intention*-nya.
2. Faktor individual yang terdiri dari:
  - a. Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover*nya.
  - b. Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
  - c. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain. semakin besar *turnover intention*-nya.
  - d. Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya. semakin kecil *turnover intention*-nya.





#### 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.

- e. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan. semakin kecil turnover intentionnya.
- f. Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja semakin kecil turnover intention-nya. keras.
- g. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Mobley (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

#### 1. Faktor individual

Termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.

#### 2. Kepuasan kerja

Menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.

#### 3. Komitmen organisasional

tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan



#### 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.

tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan

### 2.2.5 Dampak yang ditimbulkan dari *Turnover Intention*

Rahayuningsih (2018) dan PINA mengemukakan terkait dari dampak *turnover intention* yang akan ditimbulkan diantaranya:

#### 1. Biaya perekrutan

Yaitu biaya yang dibutuhkan mulai dari mencari hingga melakukan perekrutan calon karyawan, termasuk didalamnya biaya promosi baik secara offline maupun online.

#### 2. Biaya training

Seperti yang kita ketahui setiap karyawan baru perlu dilakukan training dan biaya tersebut tidaklah murah dan itu harus dilakukan, termasuk biaya dan tenaga yang harus diluangkan.

#### 3. Peluang yang hilang

Dengan seringnya karyawan keluar dari perusahaan bisa saja mengakibatkan hilangnya beberapa peluang kerja atau job perusahaan seperti proyek yang akan dijalankan oleh perusahaan bisa saja batal jika karyawan yang bersangkutan tiba-tiba memutuskan untuk keluar dari perusahaan

#### 4. Produktivitas menyusut

Turnover yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi karyawan yang tersisa karena juga harus menjalankan pekerjaan karyawan yang keluar tiba-tiba.

#### 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.

Selain itu juga membutuhkan waktu yang lama untuk menyetarakan tahap produktivitas karyawan baru dengan karyawan yang lama.

#### 5. Dampak moral

*Turnover rate* yang tinggi berdampak negatif bagi moral pegawai yang masih bekerja di perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang keluar, semakin membuat karyawan yang tersisa resah, tidak bersemangat dan mendorong mereka untuk ikut mencari peluang yang lebih baik di luar sana.

Dharma (2013) menyebutkan dampak *turnover intention* yang akan ditimbulkan diantaranya:

1. Biaya pada saat penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara saat proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
2. Biaya latihan, menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi. Karena adanya pengalaman baru bagi karyawan baru.
4. Adanya waktu produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
5. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
6. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.



## 2.3 Stress Kerja

### 2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Handoko (2008) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013: 155). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006: 441) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Waluyo, 2009: 161). Luthan (2006: 441) menjelaskan perbedaan antara stress dan kecemasan:



#### 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.

1. Stres bukan masalah kecemasan, yang artinya bahwa, kecemasan terjadi dalam lingkup emosional dan psikologis, sementara stress terjadi dalam lingkup emosional, psikologis, dan juga fisik. Stres dapat disertai dengan kecemasan, tetapi keduanya tidak sama.
2. Stres bukan hanya ketegangan saraf: ketegangan saraf mungkin dihasilkan oleh stress, tetapi keduanya tidak sama. Orang yang pingsan menunjukkan stress, dan beberapa orang mengendalikannya serta tidak menunjukkannya melalui ketegangan saraf.
3. Stres bukan sesuatu yang selalu merusak, buruk atau dihindari. Eustres tidak merusak atau buruk, tetapi merupakan sesuatu yang perlu dicari, bukannya dihindari. Stres tidak dapat dielakkan, kuncinya adalah bagaimana kita menangani stress.

Berdasarkan pada beberapa pendapat tokoh yang ada di atas maka dapat penulis rumuskan mengenai pengertian dari stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan

#### 2.3.1 Indikator dan Dimensi Stres Kerja

Adapun beberapa Indikator dari stres kerja menurut Handoko (2008) yaitu:

1. Beban Kerja yang Berlebihan

Setiap karyawan memiliki standar kemampuan dan tenaga yang terbatas. Untuk memberikan kualitas kerja yang baik diperlukan waktu penyelesaian yang cukup dan sesuai, tidak terlalu cepat dan tidak terlalu

#### 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.

lambat. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan merasa kelelahan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan yang merasakan stres kerja cenderung ulit untuk fokus terhadap pekerjaan.

#### 2. Tekanan atau desakan waktu

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang di berikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal di butuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisan dan kecemasan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja.

#### 3. Kualitas supervisi yang jelek

Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan pemimpin yang dapat memberi contoh dan memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawanya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter akan terkesan kaku dan memberikan tugas secara dikte dan tidak menerima masukan atau saran dari karyawanya. Hal tersebut dapat mendorong terjadinya stres kerja dimana karyawan akan merasa bekerja dibawah tekanan dan jika dihadapkan dengan kesulitan karyawan cenderung akan merasa sungkan dan takut untuk bertanya. Pimpinan yang buruk lebih berfokus terhadap hasil yang di dapatkan tanpa memandang proses untuk menyelesaikanya.



#### 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.

Indikator dari stres kerja menurut Chandra & Adriansyah (2008) yaitu sebagai berikut:

1. Konflik, adanya ketidaksesuaian harapan dan tuntutan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan menyebabkan tekanan yang biasanya disebut tekanan peran.
2. Ambiguitas peran, peran seseorang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan tugas.
3. Beban Kerja, pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terlalu banyak, sehingga waktu yang diberikan tidak mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab meliputi tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berikut merupakan dimensi dari stres kerja menurut Siagian (2016) adalah:

1. Beban tugas yang terlalu berat  
Setiap orang memiliki porsi dan kemampuan kerja yang terbatas, jika seorang karyawan dibebani dengan tanggungan yang lebih besar dari kemampuan dan keahliannya maka karyawan tersebut akan merasakan kesulitan dan menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Jika seseorang tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya maka orang tersebut cenderung mudah untuk mengalami stres 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.

2. Desakan waktu

Untuk sebuah hasil kerja yang maksimal dibutuhkan juga waktu yang sepadan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan dengan waktu yang terbatas akan membuat karyawan merasakan tertekan dan menimbulkan kegelisahan yang berupa perasaan takut tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kecemasan tersebut akan mendorong terjadinya stres kerja.

3. Penyelia atau Supervisor yang kurang baik

Penyelia atau Supervisor seharusnya mampu merangkul dan membimbing karyawannya dalam menyelesaikan setiap tugasnya, penyelia yang tidak baik akan membuat karyawan merasakan bekerja di bawah tekanan yang secara tidak langsung membuatnya tegang dan tidak merasa nyaman dalam bekerja. Hal tersebut dapat mengganggu kondisi psikologis seorang karyawan yang bila terus terjadi dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

4. Iklim kerja yang menyebabkan tidak aman

Iklim kerja yang tidak aman akan menyebabkan keresahan bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Pikiran mereka akan terganggu dengan berbagai macam ketakutan. Pikiran yang seharusnya fokus untuk bekerja menjadi terbagi karena adanya rasa ketidakamanan tersebut. Apabila karyawan merasakan ketidakamanan maka hal tersebut akan meningkatkan stres kerja yang dialami oleh 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.

5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang  
Setiap orang menginginkan perjalanan karir dan prestasi kerja yang mampu memberikan keuntungan di masa yang akan mendatang. Dalam berkarir, seseorang membutuhkan pengakuan, apresiasi dan timbal balik atas usaha yang telah dilakukannya. Jika seseorang tidak mendapatkan hal tersebut dalam pekerjaannya maka hal tersebut mampu membuatnya kehilangan arah dan merasakan kebingungan mengenai kinerjanya. Hal tersebut dapat membuat karyawan resah dan memikirkannya secara berlebihan yang dapat memicu terjadinya stres kerja.
6. Ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab  
Ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab akan meracunkan peranan keadilan dalam sebuah perusahaan yang mampu mendorong adanya rasa resah pada setiap karyawan atas perlakuan yang tidak adil.
7. Ketidak jelasan peranan karyawan dalam keseluruhan organisasi  
Ambiguitas peran karyawan di tempat kerja mampu membuat karyawan merasakan adanya beban kerja yang berlebih yang akan memicu adanya ketidakadilan antar karyawan. Ketidak jelasan peran akan membuat karyawan merasakan kebingungan atas dipertanggungjawabkannya pekerjaan yang harus.
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering  
sehingga orang merasa terganggu konsentrasinya.



#### 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.

Rasa frustrasi yang diakibatkan dari pekerjaan cenderung akan membagi pikiran karyawan, karyawan yang merasa frustrasi akan kesulitan untuk fokus terhadap pekerjaan dan mengganggu kinerjanya yang akan memicu terjadinya stres kerja.

9. Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan luar kelompok kerjanya
10. Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya meninggalkan ketidakpastian.

Robbins & Judge (Saragih & Siahaan, 2021) menyatakan stres kerja memiliki tiga dimensi yaitu:

1. Dimensi gejala fisik dengan indikator tensi yang meningkat disebabkan oleh banyak tugas yang harus cepat diselesaikan, kepala terasa pusing dikarenakan beban kerja tinggi, serta mudah merasa letih dengan banyaknya tugas
2. Gejala psikologis, dengan indikator merasa tertekan dengan tugas yang tidak segera selesai, tensi meningkat diakibatkan karena beban kerja semakin tinggi, serta merasa gelisah karena tugas saat ini membuat tidak bisa mengembangkan keterampilan diri
3. Gejala perilaku, dengan indikator sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan kerja, susah tidur diakibatkan oleh beban tugas

**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.

berlebihan, dan meninggalkan serta tidak kunjung menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai alasan.

### 2.3.3 Faktor – Faktor Penyebab Stress Kerja

Faktor-faktor stres untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Robbin dalam Guridno et al. (2021) yaitu:

#### 1. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.

- a. Pertimbangkan masalah keluarga. Menurut penelitian nasional, orang-orang terus menempatkan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Masalah hubungan yang menyebabkan stres bagi pekerja dan merembet ke tempat kerja termasuk masalah pernikahan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak.
- b. Pertimbangkan masalah keluarga. Menurut penelitian nasional, orang-orang terus menempatkan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Masalah hubungan yang menyebabkan stres bagi pekerja dan merembet ke tempat kerja termasuk masalah pernikahan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak.
- c. Masalah ekonomi. Salah satu jenis kesulitan pribadi yang dapat membuat pekerja stres dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan mereka adalah kesulitan yang disebabkan oleh mereka yang tidak mampu mengelola sumber daya keuangan mereka.

#### 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.

- d. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

#### 2. Faktor Organisasi

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

- a. Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan kepada seseorang karena peran spesifik yang mereka mainkan dalam organisasi. Konflik peran menghasilkan ekspektasi yang mungkin sulit dipenuhi. Ketika karyawan diminta untuk melakukan lebih banyak tugas daripada waktu yang mereka miliki, maka akan muncul kelebihan peran. Ketika karyawan tidak yakin dengan apa yang harus mereka selesaikan dan persyaratan peran tidak jelas, maka akan muncul ambiguitas peran.
- b. Tekanan yang ditimbulkan oleh rekan kerja disebut tuntutan interpersonal. Interaksi interpersonal yang buruk dan kurangnya dukungan rekan kerja dapat menimbulkan stres, terutama bagi pekerja dengan tuntutan sosial yang tinggi.





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

- c. Struktur organisasi menentukan tingkat divisi di dalam perusahaan, beratnya aturan dan regulasi, dan lokasi pengambilan keputusan. Faktor pemicu stres termasuk peraturan yang terlalu ketat dan kurangnya masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan penting.

### 3. Faktor Lingkungan

Ada beberapa indikator dari faktor lingkungan yang mendukung terjadinya stres yaitu:

#### a. Perubahan dalam lingkungan komersial

Dapat menyebabkan ambiguitas ekonomi. Orang menjadi lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka jika ekonomi menderita.

#### b. Ambiguitas politik

Berbagai kelompok yang tidak puas dengan keadaan mereka sering berdemonstrasi di lingkungan politik yang bergejolak, seperti Indonesia. Kejadian seperti itu bisa saja membuat orang tidak nyaman. seperti penundaan karyawan untuk pergi ke tempat kerja karena penutupan jalan yang disebabkan oleh protes atau pemogokan yang memengaruhi angkutan umum.

#### c. Kemajuan teknologi.

Perusahaan memasang teknologi baru atau mengembangkan sistem baru sebagai hasil dari peningkatan teknologi yang cepat. hal ini memaksa anggota staf untuk memulai dari awal dan beradaptasi. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menjadi pemicu stres yang signifikan

**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.

(Mauno et al.,2007). Ini mencakup situasi di mana pekerja dihadapkan pada tugas atau tanggung jawab yang berlebihan, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas, sehingga mereka merasa kesulitan untuk mengatasinya. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, merugikan kesejahteraan individu dan meningkatkan tingkat stres.

d. Ketidakpastian dan Perubahan

Ketidakpastian dalam pekerjaan dan perubahan organisasional dapat menyebabkan stres (Harris & Fleming, 2017). Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan atau perubahan yang tidak terduga dalam struktur organisasi dapat menciptakan rasa tidak stabil dan khawatir di antara pekerja. Hal ini dapat memicu stres karena individu merasa sulit untuk merencanakan atau memahami konsekuensi dari perubahan tersebut.

e. Kurangnya Dukungan Sosial

Lingkungan kerja yang kurang mendukung sosial dapat meningkatkan tingkat stres (Arbuzia et al.,2019). Kurangnya interaksi positif antar rekan kerja atau dukungan dari atasan dapat membuat individu merasa terisolasi. Dukungan sosial yang kurang dapat menghambat kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan pekerjaan dan dapat memperburuk dampak 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.

f. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan dalam peran pekerjaan dapat menjadi sumber stres (Chowhan & Pike, 2023). Ketidakjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, atau harapan pekerjaan dapat menciptakan kebingungan dan kekhawatiran, menyebabkan stres karena individu mungkin kesulitan menavigasi peran mereka dengan jelas.

g. Kurangnya Kendali

Rasa kurangnya kendali atau otonomi dalam pekerjaan dapat meningkatkan stres (Wickramasinghe, 2016). Ketika pekerja merasa tidak memiliki kontrol atas tugas atau keputusan yang mereka buat, hal ini dapat menciptakan rasa ketidakpastian dan kecemasan, meningkatkan tingkat stres.

h. Ketidakadilan atau Diskriminasi

Situasi yang melibatkan ketidakadilan atau diskriminasi dapat menyebabkan stres (Greenberg & Baron, 2003). Ketidaksetaraan perlakuan, ketidakadilan dalam kebijakan organisasi, atau pengalaman diskriminasi dapat menciptakan ketegangan emosional yang signifikan, meningkatkan tingkat stres.

i. Ketidaksesuaian Antara Kemampuan dan Tuntutan Pekerjaan

Dissonansi antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan dapat memicu stres (Schwazer & Knoll, 2007). Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau keahlian pekerja, atau sebaliknya, pekerja





#### 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.

merasa kurang ditantang, dapat menciptakan ketidaksesuaian yang menyebabkan stres.

Menurut Luthans (2006) menyebutkan bahwa faktor-faktor penyebab stres terdiri dari empat hal yaitu:

- Extra Organizational stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.
- Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, *interpersonal*, dan *intergroup*.
- Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

### 2.3.4 Dampak Stress Kerja pada Produktivitas dan Kesejahteraan Individu

Stres kerja dapat memiliki konsekuensi yang signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan individu. Beberapa dampak utama termasuk (Segerstrom & Miller, 2004; Stansfeld & Candy, 2006):

#### 1. Penurunan Produktivitas

Stres kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karena individu yang mengalami stres cenderung mengalami kesulitan berkonsentrasi,

#### 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.

membuat keputusan, dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Adanya tekanan dan distraksi mental akibat stres dapat menghambat kemampuan individu untuk bekerja secara optimal, mengurangi tingkat efisiensi, dan akhirnya menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

#### 2. Kesejahteraan Mental yang Buruk

Stress kerja dapat menyebabkan masalah kesejahteraan mental, termasuk gejala depresi, kecemasan, dan peningkatan tingkat kelelahan mental. Kesejahteraan mental yang terganggu dapat menciptakan lingkungan yang tidak kondusif untuk produktivitas dan kreativitas. Pada gilirannya, hal ini dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja individu.

#### 3. Peningkatan Risiko Gangguan Kesehatan Fisik

Stres yang berkepanjangan dapat berkontribusi pada peningkatan risiko gangguan kesehatan fisik, seperti penyakit jantung, gangguan pencernaan, dan gangguan tidur. Dampak stres terhadap kesehatan fisik dapat mengarah pada absensi pekerja karena sakit dan menurunkan kesejahteraan secara keseluruhan.

#### 4. Peningkatan Tingkat Absensi dan Turnover

Tingkat stres yang tinggi dapat menjadi faktor utama dalam keputusan individu untuk absen atau bahkan meninggalkan pekerjaan. Absensi yang tinggi dan tingkat pergantian pekerja yang besar dapat menciptakan ketidakstabilan di lingkungan kerja, mengganggu kontinuitas pekerjaan, dan meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan.

#### 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. Pengaruh Terhadap Kualitas Hubungan Interpersonal

Stres kerja dapat merusak kualitas hubungan interpersonal, baik di lingkungan kerja maupun di rumah. Tingkat stres yang tinggi dapat meningkatkan ketegangan dan konflik dengan rekan kerja, keluarga, dan teman. Ketidakmampuan mengelola stres dapat merembet pada interaksi sosial, menciptakan atmosfer yang kurang harmonis di lingkungan personal dan profesional.

Menurut (Hasibuan, 2016), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga memberikan dampak yang buruk yaitu:

1. Dampak terhadap perusahaan, terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunnya produktivitas dan pemasukan keuntungan perusahaan
2. Dampak terhadap individu, masalah yang berhubungan dengan Kesehatan, psikologis, interpersonal.

### 2.4.1 Beban Kerja

#### 2.4.1.1 Definisi Beban Kerja

Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut. Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban kerja merupakan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

seorang pekerja yang sudah ditentukan di dalam bentuk standar kinerja menurut pekerjaannya di dalam perusahaan.

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas- tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

#### 2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Nabawi (2019) menyatakan beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

##### 1. Faktor Internal

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

1. Di larang 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. Di larang 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.

#### Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

##### a. Tugas

Tugas yang dilaksanakan yang bersifat fisik seperti tata ruang pekerjaan, tempat pekerjaan, alat dan sarana kantor, kondisi pekerjaan, dan lain lain, sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas di dalam pekerjaan, tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab suatu pekerjaan yang dilakukan.

##### b. Organisasi Kerja

Organisasi kerja seperti lama waktu suatu pekerjaan, waktu istirahat suatu pekerjaan, kerja digilir, pelemparan tugas dan kewenangan.

##### c. Lingkungan Kerja

Menurut Soleman (2011), Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

##### 1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan dan lain sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya). Dalam mengukur faktor psikis akan dicocokkan indikator yang mengarah dalam faktor psikis.



#### 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.

Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:

a. Tugas (Task)

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

b. Organisasi kerja

Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.





## 2.4.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja berlebihan disampaikan melalui sebuah studi pada Journal of Occupational and Environmental Medicine menyebutkan bahwa terdapat korelasi antara jam kerja dalam seminggu dengan risiko serangan jantung. Orang yang bekerja 55 jam seminggu, 16 % lebih mungkin mengembangkan risiko serangan jantung dibanding mereka yang bekerja 45 jam seminggu seperti yang dilansir oleh Kesehatan.kontan.co.id. Studi itu menemukan bahwa orang yang bekerja 65 jam seminggu memiliki peluang mengalami serangan jantung sebesar 33%. Studi empiris yang terbit 2014 di jurnal Psychosomatic Medicine mengungkapkan bahwa tingginya beban pekerjaan berkaitan dengan diabetes, peluang risikonya bisa mencapai 45 %. Merasa terlalu banyak bekerja juga dapat merusak kesehatan mental (Surijadi and Musa, 2020).

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan individu mengalami stres. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan intensi turnover, yaitu keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat individu bekerja (Hang- Yue, Foley and Loi, 2005).

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Selain itu, juga dapat mengakibatkan kelelahan baik fisik, mental



#### Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

maupun reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak dapat menimbulkan kebosanan. Para pekerja tentu tidak sama dalam merasakan beban kerja, karena kemampuan, pengalaman dan pemahaman yang berbeda. Data di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap hal yang biasa karena dampaknya yang sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja pekerja tapi bahkan sampai pada tingkat kematian.

#### 2.4.4 Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) mengemukakan indikator beban kerja sebagai berikut:

##### 1. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsure di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja

#### 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.

- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility
- e. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

#### 2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

#### 3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu/baku dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.



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

Indikator beban kerja menurut Munandar (2014) ada 5 yaitu:

1. Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.
2. Beban Kerja fisik fisiologis adalah kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolok ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan.
3. Biomekanika merupakan kekuatan fisik manusia yang mencakup kekuatan atau daya fisik manusia ketika bekerja dan mempelajari bagaimana cara kerja serta peralatan harus dirancang agar sesuai dengan kemampuan fisik manusia ketika melakukan aktivitas kerja tersebut.
4. Beban Mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.
5. Beban Waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dnegan waktu yang telah ditentukan.

#### 2.5.1 Pandangan Islam

##### 2.5.1.1 Pandangan Islam Terhadap Stres Kerja

Dalam pandangan Islam, stres kerja dipahami sebagai ujian atau cobaan dari Allah SWT yang bertujuan untuk menguji keimanan, kesabaran, dan ketakwaan seorang hamba. Islam mengajarkan bahwa setiap tekanan atau kesulitan, termasuk



#### 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.

stres yang dialami dalam pekerjaan, merupakan kesempatan untuk meningkatkan kualitas spiritual dan mendekatkan diri kepada Allah melalui ibadah dan doa. Oleh karena itu, menghadapi stres kerja harus dilakukan dengan niat ikhlas, sabar, dan memperbanyak shalat sebagai bentuk permohonan pertolongan kepada Allah. Sebagaimana firman Allah dalam (QS. Al-Baqarah ayat 153) :

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ﴾

Artinya :

*“Wahai orang-orang yang beriman, mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”.*  
(Q.S Ali-Baqarah : 136)

Selain itu, Islam juga mendorong umatnya untuk selalu bersyukur dan bertawakal, menyerahkan segala hasil usaha kepada Allah dengan penuh kepercayaan, sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Insyirah ayat 6 :

﴿إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا﴾

Artinya :

*“Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”.* (Q.S Al-Insyirah:6)

Hadits Nabi Muhammad SAW juga menegaskan bahwa setiap ujian yang menimpa seorang mukmin akan menjadi penghapus dosa dan meningkatkan derajatnya di sisi Allah (HR. Muslim). Dengan demikian, Islam memandang stres kerja bukan hanya sebagai tekanan negatif, tetapi sebagai sarana untuk memperkuat



#### Hak Cipta Dituliskan Undang-Undang

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

iman dan ketakwaan, yang harus dihadapi dengan kesabaran, ibadah, dan tawakal agar dapat membawa ketenangan batin dan keberkahan dalam kehidupan.

### 2.5.2 Pandangan Islam terhadap Beban Kerja

Pandangan Islam terhadap beban kerja menekankan agar pemberian beban kerja tidak melebihi kemampuan pekerja. Islam mengajarkan keseimbangan antara bekerja keras dan menjaga kesehatan serta hak pekerja agar tidak mengalami tekanan berlebihan. Dalam Al-Quran, Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, namun tetap memperhatikan batas kemampuan masing-masing individu (QS. At-Taubah :105).

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”(QS. At-Taubah : 105)

Islam juga menegaskan pentingnya keadilan dalam pemberian beban kerja. Memberikan tugas yang melebihi kemampuan pekerja dianggap tidak adil dan dapat berdampak buruk. Rasulullah SAW bersabda agar tidak memberikan tugas melebihi batas kemampuan seseorang, dan jika memang harus diberikan, maka atasan wajib membantu pekerja tersebut (HR. Muslim).





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.

Selain itu, Islam mendorong manusia untuk bekerja sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, selama pekerjaan tersebut halal dan terhormat. Beban kerja yang efektif dan sesuai kemampuan akan meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pekerja serta menjaga keharmonisan sosial.

### 2.5.3 Pandangan Islam terhadap Turnover Intention

Dalam pandangan Islam, turnover intention atau niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan hak setiap individu yang diberikan kebebasan untuk memilih jalan hidupnya sesuai dengan kehendak Allah SWT. Hal ini ditegaskan dalam QS Al-Balad ayat 10 :

﴿وَهَدَيْنَاهُ النَّجْدَيْنِ﴾

Artinya :

*“Serta Kami juga telah menunjukkan kepadanya dua jalan (kebajikan dan kejahatan)?(QS. Al-Balad : 10)*

yang menyatakan bahwa manusia diberikan dua jalan untuk menentukan pilihannya sendiri. Dengan demikian, seorang karyawan memiliki hak untuk memutuskan apakah akan tetap bekerja atau berpindah ke pekerjaan lain yang dianggap lebih baik atau sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pribadinya. Namun, Islam juga mengajarkan bahwa dalam mencari pekerjaan dan penghidupan, seseorang harus berpegang pada prinsip keadilan dan tidak merugikan orang lain, sebagaimana dijelaskan dalam QS Al-Baqarah ayat 188:



وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنتُمْ  
يَعْلَمُونَ ﴿١٨٨﴾

Artinya :

“Janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada para hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui.” (QS. Al-Baqarah : 188)

Selain itu, Islam menekankan pentingnya kualitas kerja yang islami, yaitu pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan niat yang ikhlas demi mendapatkan ridha Allah. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja islami dan komitmen organisasi yang dilandasi nilai-nilai Islam dapat mengurangi turnover intention secara signifikan. Komitmen yang kuat dan etika kerja islami menjadi faktor moderasi yang penting dalam mengendalikan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, turnover intention dalam perspektif Islam tidak hanya dilihat dari aspek duniawi semata, tetapi juga harus mempertimbangkan nilai-nilai spiritual dan etika kerja yang sesuai dengan ajaran Islam.

Secara singkat, Islam mengakui hak individu untuk berpindah pekerjaan sebagai bagian dari kebebasan memilih, namun juga menekankan agar setiap keputusan diambil dengan penuh kesadaran akan tanggung jawab dan dampak sosialnya, serta didasari oleh nilai-nilai keadilan, kejujuran, dan niat yang baik dalam bekerja demi kebaikan dunia dan akhirat.

- 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.



## 2.6 Penelitian Terdahulu

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

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Peneliti & Judul	Metode	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
Ocha Medika Aditya (2021) Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri (Sinta 5)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	- Variabel X Stress Kerja dan Beban Kerja - Variabel Y <i>Turnover Intention</i>	- Objek Penelitian yang digunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Nur Puspita Sari dan Nuria Erisna (2022) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah ( <i>Turnover Intention</i> ) Karyawan PT. Persada Lampung Raya pada masa pandemi Covid -19 (Sinta 4)	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan asosiatif	- Variabel X Stres Kerja dan Beban Kerja - Variabel Y <i>Turnover Intention</i>	- Objek Penelitian yang digunakan	Terdapat pengaruh antara stres kerja dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. Persada Lampung Raya
Zusmawati dan Delima Regiyani (2025) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan asosiatif	- Variabel X Beban Kerja - Variabel Y <i>Turnover Intention</i>	- Objek Penelitian yang digunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .





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

<p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang (Sinta 5)</p> <p>2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.</p>	<p>Intention pada Karyawan Honda Gajah Motor Cabang Klatib Klaten, Gunungkidul, Jawa Tengah (Sinta 5)</p>				
	4	<p>Gregorius Widiyanto (2022)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada CV. Wan Qian (Sinta 4)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>- Variabel X Stres Kerja dan Beban Kerja</p> <p>- Variabel Y <i>Turnover Intention</i></p>	<p>- Objek penelitian</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p>
	5	<p>Safira Jingga Hernita dkk (2021)</p> <p>Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Moderasi Kepuasan Gaji (Sinta 4)</p>	<p>Pengujian dilakukan dengan bantuan alat statistik berupa Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square</p>	<p>- Variabel x Stres Kerja dan Beban Kerja</p> <p>- Variabel Y <i>Turnover Intention</i></p>	<p>- Objek Penelitian</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan bebankerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.</p>
	6	<p>Rizky Kurnia Manggala dkk. (2024)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi Yogyakarta (Sinta)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode pendekatan purposive sampling</p>	<p>- Variabel X Stres Kerja dan Beban Kerja</p> <p>- Variabel Y <i>Turnover Intention</i></p> <p>- Objek penelitian yang digunakan</p>	<p>Tidak ada</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan generasi Z</p>
	7	<p>Putu Sofia Andi Dewi dkk. (2019)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan</p>	<p>- Variabel X Stres Kerja</p>	<p>- Studi terdahulu</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa</p>

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

9.	Penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Bali Hospital	metode path analysis dan uji sobel	- Variabel Y <i>Turnover Intention</i>	menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja - Objek penelitian	kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>
10.	Christiandy (2022) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT Ginsa Inti Pratama	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda	- Variabel X Beban Kerja dan Stres Kerja - Variabel Y <i>Turnover Intention</i>	- Studi sebelumnya menggunakan variabel X Lingkungan Kerja - Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
11.	Rizqi Ayu Safitri, dan Rayhan Gunaningrat (2021) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT. Liebra Permana	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Non Probability Sampling</i>	- Variabel X Stres Kerja dan Beban Kerja - Variabel Y <i>Turnover Intention</i>	- Studi sebelumnya menggunakan variabel X Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
12.	Yulia Pratiwi, dkk (2022) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan supermarket Luwes Ponorogo	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Regresi Linear Berganda	- Variabel X Stres Kerja dan Beban Kerja - Variabel Y <i>Turnover Intention</i>	- Studi sebelumnya menggunakan Variabel X <i>Work Life Balance</i> - Objek penelitian yang digunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial <i>work life balance</i> , stres kerja, dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
13.	Wandi Nur Ikhsan dan Norma Sari (2022)	Metode yang digunakan dalam	- Variabel X Stres Kerja - Variabel Y	- Objek penelitian yang	Adanya pengaruh stres kerja terhadap turnover intention



Hak Cipta dilindungi undang-undang

1. Diarahkan oleh dosen 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.

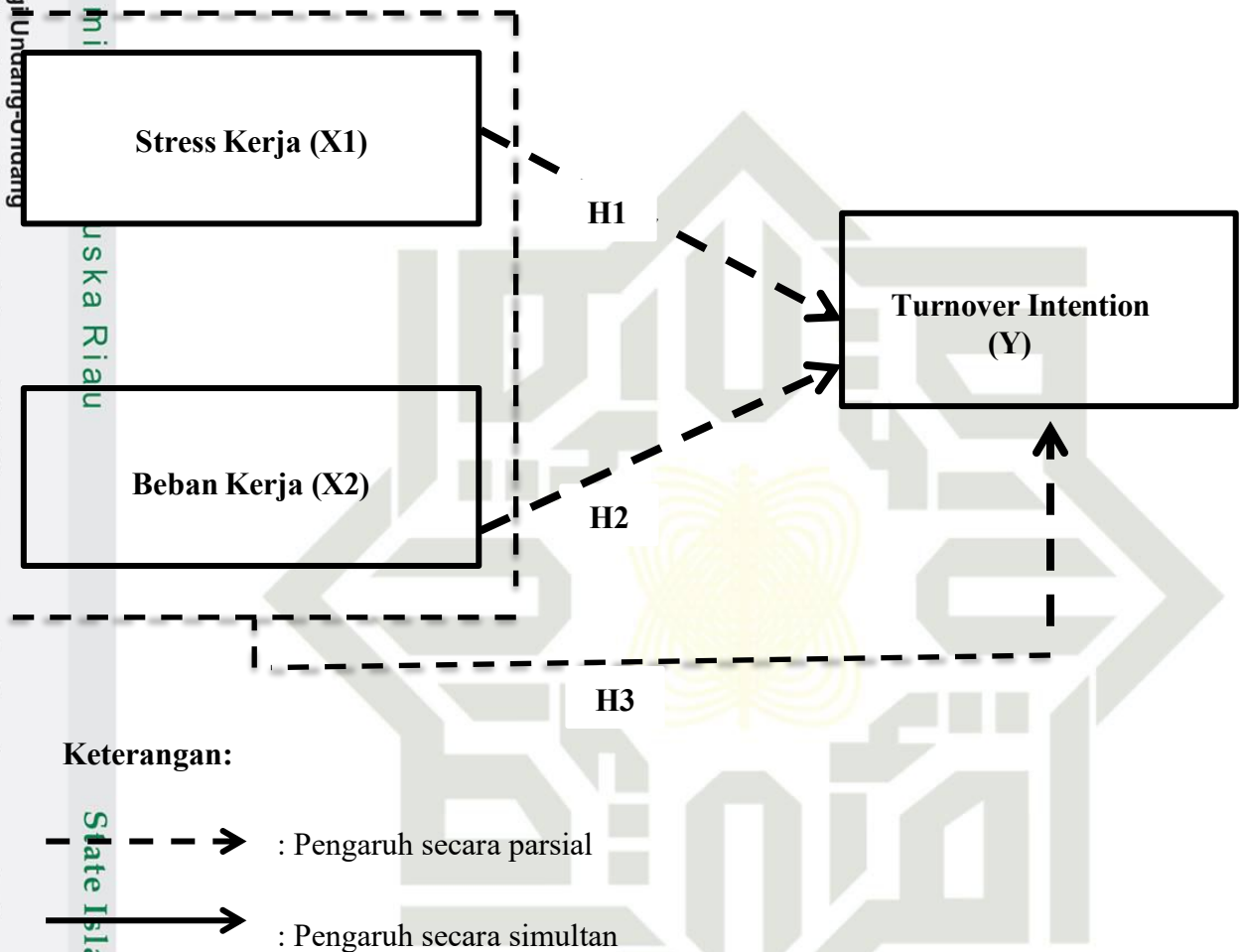
Stres Kerja <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Indomarco Prisma Cabang Pekanbaru	penelitian ini adalah analisis statistik korelasi sederhana dan model regresi linear	<i>Turnover Intention</i>	digunakan	PT. Indomarco Prisma Cabang Pekanbaru
--	--	---------------------------	-----------	---------------------------------------

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016), kerangka pemikiran adalah suatu representasi atau model yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian. Kerangka pemikiran ini berperan untuk memberikan panduan dalam proses penelitian dan membantu peneliti dalam merumuskan hipotesis yang akan diuji. Dengan adanya kerangka pemikiran, peneliti dapat lebih terfokus dalam menganalisis permasalahan yang sedang diteliti. Fokus penelitian ini adalah stres kerja (X1), Beban Kerja (X2) sebagai variabel independen, *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel dependen. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



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



## 2.8. Konsep Operasional Variabel

variabel operasional adalah konsep yang diartikan dalam bentuk kata kata untuk menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati dan diuji kebenarannya. Menurut Sugioyo (2016 : 38) dijelaskan bahwa operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Stres Kerja (X1)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.  Handoko (2008)	1. Beban kerja yang berlebihan 2. Tekanan atau desakan waktu 3. Kualitas supervisi yang jelek  Handoko (2008)
Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan seorang pekerja yang sudah ditentukan di dalam bentuk standar kinerja menurut pekerjaannya di dalam perusahaan. (Koesomowidjojo, 2017)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang harus dicapai  (Koesomowidjojo, 2017)
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.  (Harnida, 2015)	1. Absensi yang meningkat 2. Mulai malas bekerja 3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja 4. Peningkatan protes terhadap atasan  (Harnida, 2015)



## 2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:213), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dengan kata lain, hipotesis merupakan dugaan sementara yang perlu dibuktikan melalui data yang dikumpulkan dan diuji secara empiris. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan dan hasil penelitian terdahulu yang belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data penelitian.

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan awal yang bersifat sementara dan digunakan sebagai dasar dalam mencari solusi atas permasalahan penelitian. Untuk memastikan kebenarannya, hipotesis harus diuji secara empiris. Penelitian ini menjelaskan beberapa kesimpulan, yaitu stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan perlunya manajemen organisasi untuk memperhatikan beban kerja dan sumber stres karyawan guna mengurangi tingkat *turnover intention* dan meningkatkan retensi tenaga kerja.

### 2.9.1 Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya mengenai stres kerja yang merupakan faktor penting dapat mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Junaidi et al., 2020) menyebutkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stress kerja dan beban kerja





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terhadap intensi turnover. oleh karena itu dari penelitian Roni Wiyantoro et al (2022) menjelaskan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kualitas maupun kuantitas dari suatu proses seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam suatu perusahaan/ organisasi. Stres pada level tertentu dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan manajemen konflik yang tidak tepat tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Disarankan perusahaan agar dapat menahan stres karyawan pada tingkat rendah dan melakukan manajemen konflik yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. sehingga karyawan merasa nyaman dan aman di perusahaan dan menurunkan tingkan turnover karyawan Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Rahma dan Mahfudiyanto (2024) menjelaskan bahwa semakin berlebihan stres kerja yang terjadi oleh SDM meningkat, kemudian SDM cenderung akan memiliki kemauan untuk keluar dari perusahaan, sehingga perlu bagi perusahaan untuk dapat mengontrol tingkat stres kerja SDM. Penelitian ini selaras dengan temuan dari dari kajian yang dilaksanakan oleh Ihwanti dan Gupawan (2023) dan Adiyanti dan Kusumah (2023) yang menjelaskan stres kerja mempunyai pengaruh dalam terhadap turnover intention SDM.

H1 Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

#### 2.9.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agusdin & Nurmayati (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Akan tetapi pada peneitian ini beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Ini berarti semakin



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan pada CV. Timor Makmur Pangan Kupang maka tingkat turnover intention akan semakin menurun. Hal ini dikarenakan bukan masalah beban kerja yang menjadi alasan pekerja untuk berhenti dari perusahaan.

Hal ini terjadi karena pada saat ini sangat sulit untuk mencari pekerjaan sehingga karyawan memilih untuk tetap bekerja disaat beban kerja yang dirasakan cukup tinggi serta meskipun beban kerja tinggi, perusahaan tetap menghargai setiap pekerjaan yang mencapai target dengan bonus kompensasi sehingga niat karyawan untuk keluar menjadi berkurang. Hasil tersebut membuktikan bahwasanya stres kerja memiliki pengaruh positif substansial terhadap turnover intention.

Syahrani dan Rahmayanti (2024) menjelaskan bahwa apabila SDM menerima beban kerja yang tidak selaras dengan kapasitasnya maka dapat menyebabkan turnover intention pada SDM, sehingga perusahaan perlu untuk mengatur pemberian beban kerja sesuai dengan kapabilitas SDM. Temuan dari kajian ini selaras dengan eksperimen yang dilaksanakan oleh Wanboko dan Taroreh (2023) dan Mayora dan Sihombing (2023) bahwasanya beban kerja yang diberikan kepada SDM secara berlebihan akan menyebabkan turnover intention pada SDM.

H2: Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

### 2.9.3 Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan hasil hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention PT.wilis Kediri. Dengan demikian dapat diketahui



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

bahwa apabila beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan, maka akan menimbulkan stress kerja dan jika tidak segera diatasi maka akan menimbulkan rasa ingin mengeluarkan diri dari perusahaan atau turnover intention. Selain itu jika beban yang diberikan terlalu tinggi, maka akan menimbulkan kelelahan yang bisa berdampak pada stress kerja. Jika hal itu terjadi, maka karyawan akan mulai mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa bahwa pekerjaan tersebut lebih baik dari pekerjaannya saat ini. Hal ini sesuai dari peneliti (Jufri & Mellanie, 2019) dalam penelitiannya bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Dan diperkuat oleh (Muslim, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada PT Sunggong Logistics Jakarta.

H3: Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap  
*Turnover Intention*

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. 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.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah kota Pekanbaru dan yang menjadi objek penelitian yaitu Generasi Z yang sedang bekerja atau yang pernah bekerja . Penelitian ini direncanakan pada bulan Februari 2024 sampai penelitian ini selesai dilakukan.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.3.1 Jenis Data

Berdasarkan pendapat Sugiyono & Setiyawanni (2022) kategori data terbagi menjadi dua, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Studi ini memanfaatkan kedua jenis data tersebut, yakni kualitatif dan kuantitatif.

##### 1. Data Kualitatif

Sugiyono & Setiyawanni (2022) mendefinisikan data kualitatif sebagai data yang berbentuk kata, kalimat, cerita, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, atau foto. Informasi lisan dan tulisan yang dikumpulkan dari wawancara dengan karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru yang terkait dengan topik yang diteliti merupakan sumber data kualitatif dalam penelitian ini.

##### 2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi kuisioner yang telah dibagikan serta data yang berhubungan dengan permasalahan yang dikaji

#### 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.

guna menguji hipotesis yang telah ditentukan. Data kuantitatif umumnya berbentuk numerik atau data kualitatif yang telah dikonversi ke dalam bentuk angka (Sugiyono & Setiyawanni, 2022)

### 3.3.2 Sumber Data

#### 1. Data primer

Sujarweni (2022) menyatakan bahwa data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner, kelompok fokus, panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Stres Kerja, Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Informasi yang digunakan berasal dari tanggapan yang diberikan kepada karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru secara langsung.

#### 2. Data sekunder

Sujarweni (2022) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah.. Data ini diperoleh melalui kuisioner yang diisi oleh generasi Z.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.3 Populasi

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dimana didalamnya tidak hanya terdapat manusia,

#### 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.

melainkan terdapat obyek dan fenomena alam lainnya. Populasi tidak hanya merujuk pada jumlah individu dalam kumpulan yang diteliti, tetapi juga meliputi semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru, populasi generasi z yang sudah bekerja yaitu individu yang lahir pada tahun 1997 - 2012 dengan rentang usia 12 – 27 tahun berjumlah 139.598 orang pada tahun 2024.

### 3.3.2 Sampel

Sujarweni (2022) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan ditentukan dengan menggunakan perangkat lunak *Gpower* yang dikembangkan oleh (Faul et al., 2009), yaitu perangkat lunak yang dirancang untuk memudahkan pengguna dalam menghitung ukuran sampel dan daya untuk berbagai metode statistik (Kang, 2021). Penentuan sampel menggunakan *Gpower* ini dilakukan dengan *effect size* sebesar 0.15, *alpha error probability* sebesar 0.05, power sebesar 0.95 dan *number of predictions* sebesar 2. Sehingga diperoleh bahwa jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini menurut *Gpower* adalah 107 responden. Setelah proses penyebaran kuesioner dilakukan, penelitian ini berhasil mengumpulkan sebanyak 110 responden.

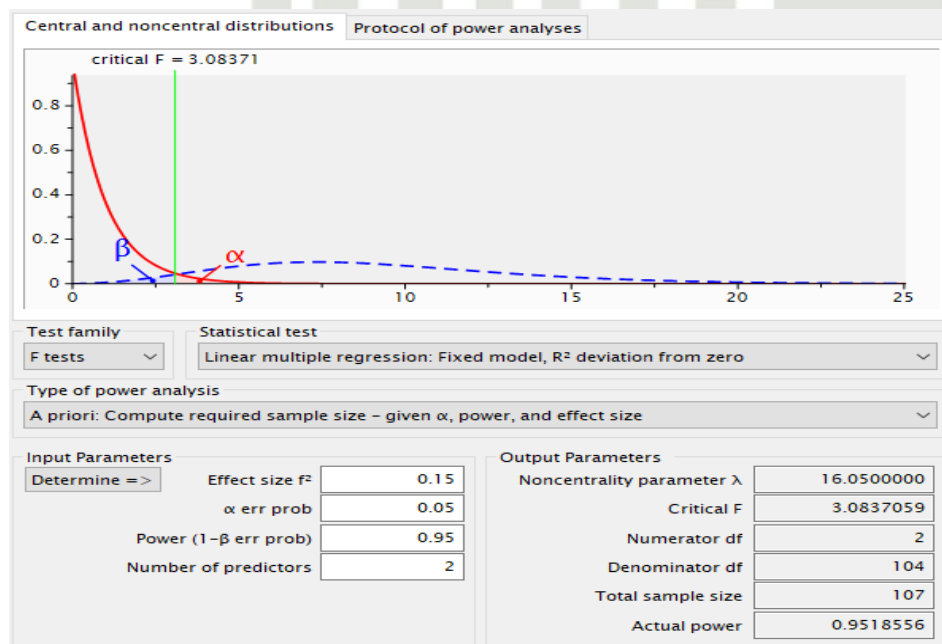


#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarung 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.

Teknik penarikan sampling menggunakan simple random sampling, yaitu suatu metode pengambilan sampel secara acak sederhana di mana setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Metode ini dipilih karena mampu memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh anggota populasi untuk dijadikan responden, sehingga meminimalisasi adanya penilaian yang tidak objektif dalam penelitian.

**Gambar 3. 1 Perhitungan Sampel dengan *G Power***



Sumber: *G Power* (2025)

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

#### 3.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengolahan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

#### 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.

responden untuk jawabannya Sugiyono dalam Sujarweni (2022). Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan sebagai tolak ukur menyusun butir-butir pertanyaan (Sujarweni, 2022). Peneliti menggunakan skala *likert* yang dibangun berdasarkan indikator variabel untuk mengukur variabel penelitian ini. Dalam penelitian, ini skala *likert* digunakan sebagai alat ukur untuk menilai opini dan pandangan individu terhadap suatu fenomena sosial. Pengukuran yang digunakan pada skala *likert* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Skala Likert**

Kriteria Jawaban	Skor	Kode
Sangat Setuju	5	SS
Setuju	4	S
Kurang Setuju	3	KS
Tidak Setuju	2	TS
Sangat Tidak Setuju	1	STS

Sumber : Sujarweni, 2022)

Variabel yang perlu dijelaskan adalah indikator-indikator dari variable tersebut. Indikator-indikator ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun pertanyaan yang akan membentuk item-item dalam instrument 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.

### 3.4.2 Observasi

Sujarweni (2022) menyatakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala yang tampak pada objek penelitian

### 3.5 Analisis data

#### 3.5.1 Metode Analisis Kuantitatif

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada prinsip positivisme, digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dengan penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda.

#### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Menurut (Sugiyono: 2012) kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas.. Adapun uji yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas.



**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.

### 3.5.2.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Menurut Ghazali (2018), validitas menunjukkan kemampuan suatu instrumen dalam mengungkap data sesuai dengan tujuan pengukurannya. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini digunakan teknik *Total Pearson Correlation*, yaitu dengan melihat korelasi antara skor setiap item dengan skor total variabel. Dengan demikian, permasalahan validitas instrument (kuesioner) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrument (kuesioner) tersebut mengukur objek yang diukur. Syarat pengambilan keputusan uji validitas yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka butir pernyataan dinyatakan valid.
- b. Apabila  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid..

### 3.5.2.2 Uji reabilitas

Menurut (Sugiyono: 2011) uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil,

#### 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.

sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji cronbach's alpha ( $\alpha$ ) dengan ketentuan jika  $\alpha \geq 0,60$  maka dikatakan reliable.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan:

#### 3.5.3.1 Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel bersifat normal. Uji normalitas menggunakan analisis statistik dan analisis grafik. Analisis statistik yaitu menggunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov Smirnov Test. Sedangkan analisis grafik yaitu berupa grafik histogram dan grafik P-P Plot. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 3.5.3.2 Uji multikolinieritas

Uji multikolenieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika terjadi korelasi yang tinggi ataupun sempurna diantara variabel bebas maka model regresi dinyatakan mengandung gejala multikolenieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolenieritas antar variabel. Dapat dilihat dari TOL (toleranci) dan Variance Inflantion (VIF) dari masing-masing variabel terdapat variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 10 dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikolenieritas. Dan jika nilai VIF besar dari 10 dapat dinyatakan terdapat gejala multikolenieritas. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ).

1. Nilai  $Tolerance \leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$ , maka terdapat gejala multikolinieritas.
2. Nilai  $Tolerance \geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$ , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### 3.5.3.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara residual pada suatu periode dengan residual pada periode sebelumnya. Penelitian ini menggunakan uji Durbin–Watson



#### 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.

(DW) sebagai alat deteksi autokorelasi. Menurut Suliyanto (2011), kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

1.  $DW < dL$  menunjukkan adanya autokorelasi positif
2.  $DW > (4 - dL)$  menunjukkan adanya autokorelasi negatif
3.  $dU < DW < (4 - dU)$  menunjukkan tidak terdapat autokorelasi
4.  $dL \leq DW \leq dU$  merupakan daerah tidak meyakinkan (inconclusive) untuk autokorelasi positif
5.  $(4 - dU) \leq DW \leq (4 - dL)$  merupakan daerah tidak meyakinkan (inconclusive) untuk autokorelasi negatif.

Secara umum, nilai DW yang mendekati 2 mengindikasikan tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

#### 3.5.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama atau konstan (Suliyanto: 2011). Jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama atau konstan maka disebut dengan homoskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *Scatter Plot*. Apabila hasil pengujian menunjukkan lebih dari  $\alpha = 5\%$  maka tidak ada heteroskedastisitas.

#### 3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui

**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.

besarnya pengaruh-pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Adapun rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Turnover Intention)

a : Parameter konstanta

b 1-2 : Parameter koefisien regresi

X<sub>1</sub> : Stres kerja

X<sub>2</sub> : Beban kerja

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pernyataan yang terdapat dalam angket. Semua dari jawaban tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode Skala Likert.

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 3.3 Instrumen skala likers**

Klasifikasi	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono, 2022*

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (uji t), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 17,0 :

#### 3.5.5.1 Uji Simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan =  $n-(k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05.

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :



#### 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.

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{value} > \alpha$  maka :

1.  $H_a$  diterima karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2.  $H_o$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

#### 3.5.5.2 Uji Parsial (uji T)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dapat dilakukan uji tingkat signifikan berpengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan  $df = n - k$ , adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $value > \alpha$  maka:
  1.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
  2.  $H_o$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $value > \alpha$  maka:
  1.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
  2.  $H_o$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

**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.

### 3.5.5.3 Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa koefisien determinasi adalah angka yang menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin mendekati 1, maka semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan bahwa kemampuan penjelasannya sangat rendah. Menurut Sugiyono (2014) nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. 0,00–0,199 (sangat rendah)
2. 0,20–0,399 (rendah)
3. 0,40–0,599 (sedang)
4. 0,60–0,799 (kuat)
5. 0,80–1,00 (sangat kuat).

UIN SUSKA RIAU



#### 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.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Kota Pekanbaru

Pekanbaru awalnya dikenal sebagai Senapelan, yang berkembang di tepi Sungai Siak, mencakup daerah Pekanbaru Kota, Tampan, Palas, hingga Kuala Tapung. Pada 23 Juni 1784, nama Senapelan diubah menjadi Pekan "Baharu," atau lebih dikenal sebagai Pekan Baru. Sebagai pelabuhan bahari, Pekanbaru menjadi pusat perdagangan yang ramai di Selat Malaka, Minangkabau, dan Petapahan, menarik banyak pedagang dari luar daerah melalui transportasi air. Pada tahun 1950, jumlah penduduk Pekanbaru sekitar 16.413 jiwa.

Selama penjajahan Jepang, kota Pekanbaru diperluas ke arah timur dengan pembangunan Jalan Asia (sekarang Jalan Sudirman) dan jalan-jalan penghubung seperti Jalan I.R. Juanda, Jalan Setia Budhi, Jalan Hasanuddin, Jalan Teuku Umar, Jalan HOS. Cokroaminoto, Jalan Gatot Soebroto, Jalan Imam Bonjol, dan sebagian Jalan Sisingamangraja. Pembukaan jalan ini mengubah sistem transportasi dari yang awalnya bergantung pada angkutan air menjadi angkutan darat, termasuk mobil, sepeda, dan bendi. Pada awalnya, Pekanbaru terdiri dari dua kecamatan: Senapelan dan Limapuluh, dengan luas wilayah 19.815 km<sup>2</sup>.

Pada tahun 1966, wilayah administratif Pekanbaru diperluas menjadi enam kecamatan: Pekanbaru Kota, Limapuluh, Sukajadi, Senapelan, Sail, dan Rumbai, yang meningkatkan luas Kotamadya Pekanbaru menjadi 62,96 km<sup>2</sup>. Jumlah





penduduk terus meningkat, menjadikan Pekanbaru kota terpadat di provinsi Riau dan menjadikannya Ibu Kota Provinsi Riau. Pertumbuhan pesat selama Orde Baru menyebabkan beberapa kali pemekaran wilayah. Saat ini, Pekanbaru terdiri dari Kecamatan Rumbai Timur, Rumbai Barat, Bukit Raya, Tenayan Raya, Tampan, Marpoyan Damai, Payung Sekaki, Tuah Madani, Kulim, dan Binadwiya.

#### 4.2 Visi dan Misi

Visi Kota Pekanbaru, sesuai dengan Perda Kota Pekanbaru Nomor 1 Tahun 2001, adalah: “Terwujudnya Kota Pekanbaru sebagai Pusat Perdagangan dan Jasa, Pendidikan serta Pusat Kebudayaan Melayu Menuju Masyarakat Sejahtera berlandaskan Iman dan Taqwa”(PROKOPIM, 2020).

Untuk mencapai visi tersebut, Pemerintah Kota Pekanbaru telah menetapkan lima misi pembangunan jangka menengah untuk periode 2017-2022. Misi-misi ini dirancang untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada, dengan tujuan mendorong pertumbuhan dan perkembangan berkelanjutan bagi Kota Pekanbaru. Misi-misi tersebut adalah:

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertaqwa, mandiri tangguh, dan memiliki daya saing tinggi.
2. Mewujudkan pembangunan masyarakat madani dalam konteks masyarakat berbudaya Melayu.
3. Menciptakan tata kelola kota yang cerdas dan menyediakan infrastruktur yang baik.



#### 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. Mengembangkan ekonomi berbasis kerakyatan dan padat modal di tiga sektor unggulan: jasa, perdagangan, dan industri (olah dan MICE).
5. Mewujudkan lingkungan perkotaan yang layak huni (liveable city) dan ramah lingkungan (green city).

### 4.3 Letak Geografis

Kota Pekanbaru terletak antara  $101^{\circ}14'$  -  $101^{\circ}34'$  Bujur Timur dan  $0^{\circ}25'$  -  $0^{\circ}45'$  Lintang Utara. Dengan ketinggian dari permukaan laut berkisar 5-50 meter. Permukaan wilayah bagian utara landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5 - 11 meter. Luas wilayah Kota Pekanbaru pada tahun 2023 meliputi 632,26 km<sup>2</sup>.

Batas kota Pekanbaru berbatasan dengan daerah Kabupaten/Kota:

- a. Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
- b. Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
- c. Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
- d. Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

### 4.4 Kependudukan

Data jumlah penduduk tahun 2024 sebanyak 1.123.348 jiwa, terdiri dari 564.628 jiwa yang berjenis kelamin laki-laki dan 558.720 jiwa yang berjenis kelamin perempuan (Pekanbaru, 2025). Penduduk kota Pekanbaru mengalami penambahan sebanyak 16.021 jiwa. Apabila dilihat menurut Kecamatan, daerah dengan penduduk terpadat adalah di Kecamatan Tuah Madani sebanyak 161.132



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

jiwa, sedangkan kecamatan dengan kepadatan penduduk terkecil adalah Kecamatan Sair yaitu 25.999 jiwa.

### 4.5 Perekonomian

Kota Pekanbaru saat ini menunjukkan perkembangan yang signifikan, didukung oleh beberapa sektor utama. Pada triwulan IV-2024, ekonomi Riau, termasuk Pekanbaru, tumbuh sebesar 3,70% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Sektor penyediaan akomodasi dan makan minum mengalami pertumbuhan tertinggi sebesar 14,20%, menunjukkan adanya peningkatan aktivitas pariwisata dan konsumsi lokal. Di sisi lain, komponen pengeluaran konsumsi lembaga non-profit yang melayani rumah tangga juga mencatat pertumbuhan sebesar 11,54% yang menunjukkan peningkatan dalam belanja sosial dan kegiatan amal (Pekanbaru, 2025).

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 VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru melalui penyebaran media google form. Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang berarti jika karyawan Generasi Z di kota Pekanbaru memiliki tingkat stres yang tinggi dimana tekanan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya dukungan dari atasan, serta beban emosional yang tidak tertangani dengan baik dapat mendorong keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini mencerminkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, maka semakin besar pula niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja.
2. Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang berarti beban kerja juga memberikan pengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas secara berlebihan dalam waktu yang terbatas cenderung mengalami kelelahan fisik maupun mental, sehingga hal ini dapat memicu ketidakpuasan kerja dan dorongan

#### 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 mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih seimbang. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaannya.

Variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan. Kondisi ini mencerminkan bahwa tekanan psikologis dan fisik yang tidak tertangani dengan baik dapat menurunkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

### 6.2 Saran

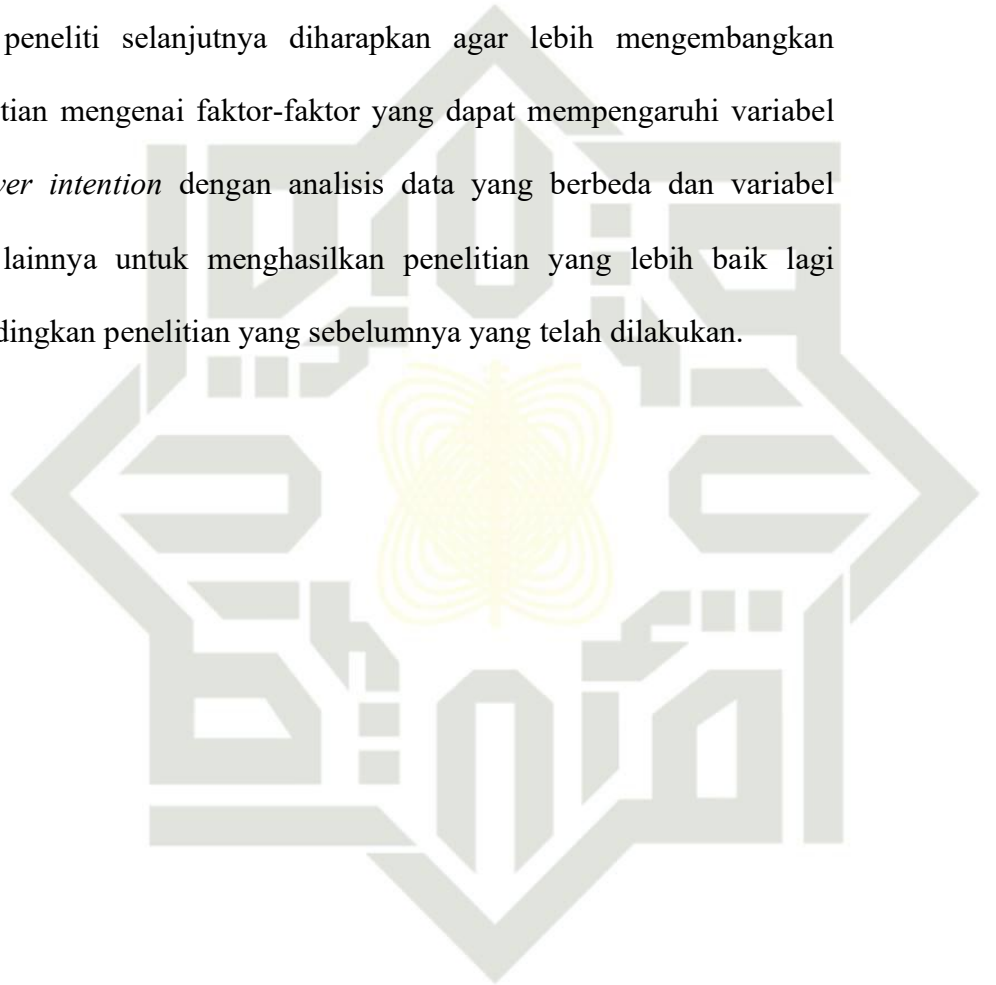
Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat lebih memperhatikan tingkat stres kerja dan beban kerja yang dialami oleh karyawan, khususnya generasi Z, dengan cara Menyediakan fasilitas konseling atau ruang komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, Menerapkan manajemen beban kerja yang seimbang serta evaluasi rutin terkait tugas dan tanggung jawab karyawan, dan Memberikan penghargaan atau insentif yang sesuai sebagai bentuk apresiasi atas kinerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas.

**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. Bagi karyawan generasi z Diharapkan karyawan dapat mengelola stres secara lebih sehat, seperti dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance), serta proaktif dalam menyampaikan keluhan kerja secara profesional kepada atasan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi dibandingkan penelitian yang sebelumnya yang telah dilakukan.



UIN SUSKA RIAU





## DAFTAR PUSTAKA

- Alhmad, A. I., & Zakhyadi, A. (Eds). (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen*, 24(3), 426–435. <https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/jim/article/view/1718>
- Adelia, R. C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Dharma Kerti. *Universitas Udayana*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/20274>
- Allen, J. L., Bar-Yishay, E. (Eds). (1993). *Respiratory mechanics in infants: Physiologic evaluation in health and disease. American Review of Respiratory Disease*, 147(2), 474-496. <https://doi.org/10.1164/ajrccm/147.2.474>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indomedia Pustaka.
- Ariyanti, E. P., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 83–90. <https://doi.org/10.31604/jips.v9i1.2022.83-90>
- Chowhan, J., & Pike, K. (2022). *Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: A job demand–resource model study during COVID-19. International Journal of Manpower*, 44(4), 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Dwihana, I. B. P. Y., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/31745/20954>.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi ke-2)*. BPFE, Yogyakarta.



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.
1. Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1), 1–12.  
<https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/persona/article/view/487>
  2. Maris, H. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kualitas layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(2), 135–151.  
<https://journals.ums.ac.id/dayasaing/article/view/5513>
  3. Masibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara, Jakarta.
  4. Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention Studi kasus karyawan bagian produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 368–377. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6732>
  5. Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan. *Jurnal Pijar: Studi Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 51–59. <https://doi.org/10.65096/pmb.v1i2.22>
  6. Jufri, A., & Mellanie, M. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi kasus karyawan marketing PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug). *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 14(2), 275–285.  
<https://doi.org/10.32534/jv.v14i2.786>
  7. Kadarisman, M. (2017). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Raja Grafindo Persada.
  8. Kasmi, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT Rajawali Persada.
  9. Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Rajasa Sukses.
  10. Kusbiyanti, D. (2013). Upaya menurunkan turnover melalui peningkatan motivasi intrinsik pada guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, 20(1), 93–103.  
<https://e-journal.ivet.ac.id/index.php/pawiyatan/article/view/56>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Christin D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Data karyawan turnover PT. Alfaria  
Tjaya 200. ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business  
Journal,2(1),97–107. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/164>
- Luthans, F. (2005). Perilaku organisasi (Edisi bahasa Indonesia, ed. ke-10). Andi:  
Yogyakarta.
- Nahawati, E., Yuniwati, I. (Eds) (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja.  
Yayasan Kita Menulis. <https://repository.unai.edu/id/eprint/285/>
- Manggala, R. K., & Siswanto. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap  
turnover intention pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi  
DI Yogyakarta. Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan,  
2(2). <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.489>.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). *Job demands and resources as  
antecedents of work engagement: A longitudinal study*. Journal of Vocational  
Behavior, 70(1), 149–171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The case for work/life balance: Closing the  
gap between policy and practice*. Hudson Global Resources.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi industri dan organisasi. UI Press, Jakarta.
- Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja  
terhadap kinerja pegawai. Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik&  
Bisnis), 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Purnaya. (2016). Manajemen sumber daya manusia.
- Pramono, G. P. (2024). Pengelolaan stres kerja: Integrasi alam bawah sadar dan  
teknik Hypno Self dalam lingkungan kerja yang sehat. WeHa Press.
- Rahayuningsih. (2018). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan job  
insecurity terhadap turnover intention karyawan BTN Syariah KC Solo (Skripsi,  
IAIN Salatiga). IAIN Salatiga. Retrieved from  
<https://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/5085/>
- Wiyantoro, R., & Lahamid, Q. (2022). Kinerja karyawan: Tinjauan pada stress kerja  
dan manajemen konflik. JEIS: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial.  
<https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/JEIS/article/view/19>





## 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.
1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12). Salemba Empat, Jakarta.
  2. Magian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
  3. Coleman, A. (2011). Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan Recommended Weight Limit (studi kasus mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 5(2), 83–98. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/arika/article/view/487>
  4. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
  5. Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D* (Cetak ke-23). Alfabeta, Bandung.
  6. Sujarweni, W. (2022). *Metodologi penelitian*. Pustaka Baru Press, Bantul, Yogyakarta.
  7. Suliyanto. (2011). *Ekonometrika terapan: Teori dan aplikasi dengan SPSS*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
  8. Sumarsono. (2015). *Ekonomi manajemen sumber daya manusia dan ketenagakerjaan*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
  9. Susanti, S., & Rukhviyanti, N. (2020). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan bagian cutting pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 12(1), 13–24. <https://doi.org/10.37151/jsma.v12i1.44>
  10. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana, Jakarta.
  11. Syauchi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT Putra Mustika Prima Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 284–288. Retrieved from <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/20128/pdf>
  12. Udayana, I. G. A. P., & Dewi, I. G. A. M. A. (2017). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention di Simpang Inn Hotel Kuta. *Ejurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6734–6762. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/34091/21502>
  13. Vanclopo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.



**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.

## LAMPIRAN

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Yth. Saudara/i Responden

Perkenalkan saya Iva Aulia Salsa Nabila Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul: “PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z PADA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA PEKANBARU”.

Oleh karena itu, saya memohon Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian saya sesuai dengan keadaan yang dialami dan dirasakan, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya.

Atas kesediaan Saudara/i, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT membalas kebaikan saudara/i dengan pahala yang melimpah, Aamiiin.

#### A. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (√) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan keadaan yang anda alami. Pengukuran semua item menggunakan skala likert dengan ketentuan :

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

#### B. Identitas Responden

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis kelamin

- 1 ☐ Laki-laki                      2 ☐ Perempuan

Umur (tahun):

1	<input type="checkbox"/> 13 - 18 Tahun
---	--

**Hak Cipta Dilindungi 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.

2	<input type="checkbox"/> 18 – 23 Tahun
3	<input type="checkbox"/> 23 – 28 Tahun

**Domisili:**

1	<input type="checkbox"/> Sukajadi	9.	<input type="checkbox"/> Marpoyan Damai
2	<input type="checkbox"/> Pekanbaru Kota	10.	<input type="checkbox"/> Tenayan Raya
3	<input type="checkbox"/> Sail	11.	<input type="checkbox"/> Payung Sekaki
4.	<input type="checkbox"/> Limapuluh	12.	<input type="checkbox"/> Rumbai
5.	<input type="checkbox"/> Senapelan	13.	<input type="checkbox"/> Tuah madani
6.	<input type="checkbox"/> Rumbai Barat	14.	<input type="checkbox"/> Kulim
7.	<input type="checkbox"/> Bukit Raya	15.	<input type="checkbox"/> Rumbai Timur
8.	<input type="checkbox"/> Binawidya		

**Pendidikan Terakhir:**

1	<input type="checkbox"/> > SMA/ sederajat
2	<input type="checkbox"/> Diploma (D1–D3)
3	<input type="checkbox"/> Sarjana (S1)
4.	<input type="checkbox"/> Pascasarjana (S2/S3)

**Nama Perusahaan Tempat Bekerja**

\_\_\_\_\_

**Lama Bekerja di Perusahaan Ini:**

1	<input type="checkbox"/> < 1 tahun
2	<input type="checkbox"/> 1–3 tahun
3	<input type="checkbox"/> 4–6 tahun



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

4.	<input type="checkbox"/> Lainnya
----	----------------------------------

**STRES KERJA (X1)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Beban Kerja yang Berlebihan						
1.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak					
2.	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama					
Tekanan atau Desakan Waktu						
1.	Waktu yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas					
2.	Saya merasa sangat terbebani dengan target waktu yang harus dicapai					
Kualitas Supervisi yang Jelek						
1.	Saya merasa tidak mendapat dukungan yang cukup dari atasan saya saat menghadapi masalah kerja.					
2.	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat					

**BEBAN KERJA (X2)**

DESIAN KERNIA (12)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kondisi Pekerjaan						
1.	Sebagai karyawan saya merasa peraturan yang terlalu banyak bias menambah beban kerja.					
2.	Sebagai karyawan saya merasa posisi jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan menjadi beban kerja tersendiri.					
Penggunaan Waktu Kerja						
1.	Dibutuhkan waktu kerja yang lebih lama untuk saya menyelesaikan pekerjaan yang banyak tepat waktu					
2.	Saya harus berusaha yang lebih keras untuk mencapai target perusahaan 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.

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	ditentukan atasan.					
<b>Target Yang Harus Dicapai</b>						
1.	Pemberian tugas yang tidak sesuai kemampuan akan mengakibatkan saya tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.					
2.	Beban kerja yang diberikan terlalu berat sehingga dapat mengakibatkan hasil kerja saya tidak optimal.					

### TURNOVER INTENTION (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pikiran – Pikiran untuk Berhenti ( <i>Thoughts of quitting</i> )						
1.	Saya memiliki keinginan dalam diri saya untuk berhenti bekerja dari perusahaan ini.					
2.	Saya mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.					
Keinginan untuk Meninggalkan ( <i>Intention to Quit</i> )						
1.	Saya merencanakan untuk keluar dari perusahaan ini dalam waktu dekat.					
2.	Saya kemungkinan besar akan berhenti jika ada kesempatan kerja lain yang sesuai.					
Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain ( <i>Intention to Search for Another Job</i> )						
1.	Saya mulai mengumpulkan informasi tentang peluang karier di perusahaan lain.					
2.	Saya tertarik untuk mengeksplorasi peluang kerja di tempat lain.					



Hak

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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	3	3	18
5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	4	2	2	18	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	28	3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	4	3	4	21	5	4	4	4	5	4	26
4	5	4	4	4	4	25	4	4	3	4	4	3	22
3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	3	4	20
4	4	4	3	3	4	22	3	3	2	3	3	3	17
4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	29
3	3	2	3	4	3	18	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	2	4	23	4	4	3	4	3	3	21
3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	4	4	26
3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	4	25
3	4	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24





Hak

1. Unrang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penerbitan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	3	3	19	4	4	4	4	5	5	26
3	3	3	4	3	3	19	3	4	5	5	4	4	25
3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	5	4	4	25
4	3	4	4	4	4	23	4	5	4	5	4	5	27
3	3	3	3	2	3	17	4	4	4	4	5	4	25
3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	4	4	4	26
4	5	5	5	4	5	28	5	5	4	5	5	4	28
4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	4	4	28	4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	4	3	23	4	3	3	2	2	2	16
4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23	4	3	3	2	2	2	16
5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	4	5	4	27
4	5	4	4	5	4	26	4	5	4	5	5	5	28
5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	4	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	3	4	4	23	5	5	5	5	4	5	29
3	4	2	4	4	4	21	5	4	5	4	5	5	28
4	4	3	3	3	4	21	5	5	5	4	4	5	28
4	4	3	3	3	3	20	5	5	4	5	5	5	29
3	3	3	3	3	3	18	5	4	4	4	4	5	26



Hak

1. Unrang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penerbitan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	26
5	5	4	4	4	5	27	3	4	3	4	3	4	21
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29
4	5	5	4	4	5	27	4	5	4	4	5	4	26
5	5	5	4	5	5	29	4	4	3	4	3	3	21
4	3	3	4	3	4	21	5	4	4	5	5	4	27
4	3	3	4	4	3	21	4	4	5	4	5	5	27
5	4	5	5	4	5	28	5	4	4	4	5	5	27
4	5	5	4	5	5	28	4	4	5	4	5	4	26
5	4	5	5	4	5	28	5	4	4	4	5	5	27
4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	4	4	22	4	5	5	5	5	5	29
3	3	3	4	3	3	19	4	5	4	4	4	5	26
4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	4	22



Hak

1. Unsur yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penerbitan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - 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

3	4	3	4	3	3	20	4	4	4	3	4	4	23
3	3	3	3	3	3	18	5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	3	3	4	22	5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	3	4	3	20	4	4	4	5	4	4	25
3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	27	3	4	2	4	3	4	20
5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	5	4	4	26
5	5	4	4	5	5	28	4	3	5	4	5	5	26
4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	5	5	4	26
4	4	5	4	5	5	27	5	4	4	5	5	5	28
4	5	5	4	4	4	26	5	3	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	4	4	5	23
5	4	4	4	4	4	25	4	4	1	3	2	4	18
4	5	5	5	5	5	29	5	3	1	5	4	4	22
4	4	5	4	4	4	25	4	4	2	5	3	4	22
4	4	5	5	5	5	28	4	4	1	3	4	4	20
4	5	4	5	4	5	27	4	4	2	4	5	5	24
5	4	5	5	4	5	28	3	4	2	5	3	4	21
4	5	4	5	5	4	27	4	4	2	5	4	4	23
5	5	5	5	4	5	29	4	4	2	5	4	4	23





Hak

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

5	5	4	5	5	4	28	2	3	2	3	3	4	17
5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	5	28	3	3	3	3	4	3	19
4	5	5	4	5	5	28	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30	2	4	5	5	3	4	23
4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	4	3	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	3	4	2	22
4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	4	3	4	24
3	4	2	4	4	4	21	5	4	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24	1	2	1	2	1	3	10
5	5	5	5	5	5	30	2	1	4	4	4	5	20

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	4	5	5	5	39
3	3	4	3	4	3	3	3	26



Hak

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

4	4	3	4	4	4	4	4	31
3	3	3	3	4	4	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	3	4	4	3	3	3	4	28
5	5	5	5	4	5	5	5	39
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	3	3	3	3	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	4	3	3	4	3	27
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	5	5	4	5	37
4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	4	3	3	3	4	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	4	3	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40

ate Islamic Uni



Hak

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

3	3	3	4	3	4	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	3	4	29
4	5	4	5	5	4	5	4	36
4	4	4	3	4	4	3	4	30
4	5	4	5	5	4	5	4	36
3	4	4	3	3	4	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	4	3	4	30
5	4	4	4	4	4	4	5	34
5	5	4	4	5	5	5	5	38
3	3	4	4	3	3	4	3	27
4	4	4	4	5	4	4	4	33
3	3	3	4	4	3	3	3	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	4	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	4	4	4	4	34





Hak

1. **Penyusunan** mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - 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

5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	3	5	5	5	38
3	3	4	3	3	4	4	3	27
4	4	5	4	5	4	4	4	34
4	3	4	4	4	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	5	5	4	36
5	4	5	4	4	4	5	5	36
4	4	5	5	4	5	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	5	4	4	34
5	4	5	4	5	5	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	4	4	5	36
5	5	5	4	3	4	4	5	35
4	5	4	5	4	4	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	4	5	5	5	37



1. Hak
  - a. Pengetahuan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengetahuan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	3	4	4	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	4	4	5	35
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	5	4	5	4	4	5	36
4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	4	5	4	5	4	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	4	4	5	4	35
4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	3	4	3	4	3	3	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	3	3	3	3	4	27
3	3	3	3	3	3	4	3	25
5	4	4	4	4	4	4	5	34
5	4	4	4	4	5	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	5	4	5	35
4	3	4	4	4	4	3	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24



## UJI VALIDITAS

### VARIABEL STRES KERJA

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.663**	.674**	.704**	.652**	.684**	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlation	.663**	1	.596**	.603**	.648**	.711**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlation	.674**	.596**	1	.649**	.591**	.691**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.4	Pearson Correlation	.704**	.603**	.649**	1	.632**	.645**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.5	Pearson Correlation	.652**	.648**	.591**	.632**	1	.673**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.6	Pearson Correlation	.684**	.711**	.691**	.645**	.673**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1	Pearson Correlation	.861**	.829**	.837**	.832**	.830**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110

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

### VARIABEL BEBAN KERJA

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.609**	.503**	.530**	.641**	.545**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X2.2	Pearson Correlation	.609**	1	.529**	.631**	.526**	.501**	.781**



2. Diarahkan mengemukakan dan memperparayak sebagian atau seluruhnya tuis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak  
1. C  
a  
b

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X2.3	Pearson Correlation	.503**	.529**	1	.475**	.636**	.487**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X2.4	Pearson Correlation	.530**	.631**	.475**	1	.617**	.656**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X2.5	Pearson Correlation	.641**	.526**	.636**	.617**	1	.653**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X2.6	Pearson Correlation	.545**	.501**	.487**	.656**	.653**	1	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X2	Pearson Correlation	.791**	.781**	.784**	.801**	.854**	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110

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

## VARIABEL TURNOVER INTENTION

### Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.742**	.785**	.731**	.673**	.783**	.686**	1.000**	.910**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.2 Pearson Correlation	.742**	1	.674**	.775**	.667**	.772**	.818**	.742**	.881**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.3 Pearson Correlation	.785**	.674**	1	.731**	.676**	.783**	.722**	.785**	.875**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.4 Pearson Correlation	.731**	.775**	.731**	1	.664**	.726**	.787**	.731**	.873**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.5 Pearson Correlation	.673**	.667**	.676**	.664**	1	.684**	.652**	.673**	.808**



[illegible]

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

apa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
ilitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
N Suska Riau.



## BIOGRAFI PENULIS

Iva Aulia Salsa Nabila, lahir di Pekanbaru pada tanggal 30 Desember 2002. Anak pertama dari dua bersaudara merupakan anak dari pasangan Bapak Katim dan Ibu Turmaida. Penulis mengawali jenjang pendidikan di SDN 149 Pekanbaru, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 29 Pekanbaru dan SMAN 3 Pekanbaru. Pada tahun 2021, melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, Program Studi Manajemen. Pada tahun 2024 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Astra Isuzu Pekanbaru dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di kelurahan Sungai Geniot, Kecamatan Sungai Sembilan, Kota Dumai. Adapun tahapan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan yaitu melaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 13 Maret 2025, ujian seminar proposal pada tanggal 28 Mei 2025, dan melaksanakan ujian munaqasah pada tanggal 10 November 2025 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru”. Berkat rahmat Allah SWT, Penulis dinyatakan “Lulus” dengan menyandang gelar sebagai Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.