

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PABRIK KARTON BULULAWANG
DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

SKRIPSI



Oleh:

Illa Hidayati

NIM. 17410168

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR JUDUL

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PABRIK KARTON BULULAWANG
DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Illa Hidayati

NIM. 17410168

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PABRIK KARTON BULULAWANG
DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

SKRIPSI

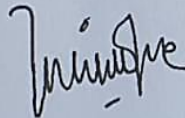
Oleh

Illa Hidayati
NIM. 17410168

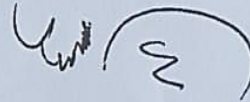
Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi 1

Dosen Pembimbing Skripsi 2



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 197502202003122004

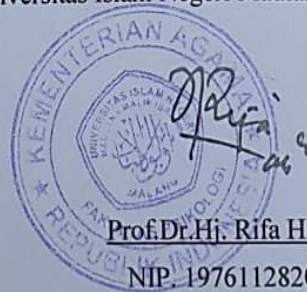


Dr. Mohammad Mahpur, M.Si
NIP. 197605052005011003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

LEMBAR PENGESAHAN

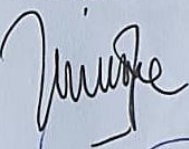
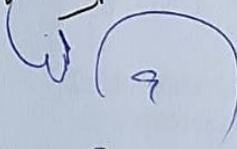
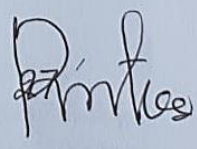
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PABRIK KARTON BULULAWANG
DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
SKRIPSI

Oleh

Illa Hidayati

NIM. 17410168

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan penguji skripsi dalam majelis
sidang skripsi pada tanggal 27 Juni 2024

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji		
<u>Dr. Retno Mangestuti, M.Si</u> <u>NIP.197502202003122004</u>		27/6 2024 .
Ketua Penguji		
<u>Dr. Mohammad Mahpur, M.Si</u> <u>NIP.197605052005011003</u>		27/6 2024 .
Penguji Utama		
<u>Dr. H. Rahmat Aziz, M. Si</u> <u>NIP.197008132001121001</u>		27/6 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Disahkan oleh,
Dekan


Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Illa Hidayati

NIM : 17410168

Fakultas : Psikologi UIN Maulana malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pabrik Karton Bululawang dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderasi”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik Sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang di sebut sumbernya. Jika di kemudian hari ada yang klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulan Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 24 Mei 2024

Penulis



Illa Hidayati

NIM. 17410168

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN PADA PABRIK KARTON BULULAWANG DENGAN BEBAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Yang ditulis oleh :

Nama : Illa Hidayati

NIM : 17410168

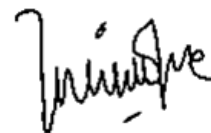
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam sidang ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang,.....

Dosen Pembimbing 1,



Dr. Retno Mangestuti,M.si

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN PADA PABRIK KARTON BULULAWANG DENGAN BEBAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Yang ditulis oleh :

Nama : Illa Hidayati

NIM : 17410168

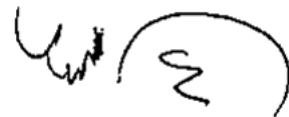
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam sidang ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang,.....

Dosen Pembimbing 1,



Dr.Mohammad Mahpur, M.Si

MOTTO

Tidak ada yang alami, Bekerja keras untuk lebih baik dan kemudian bekerja untuk menjadi lebih baik, sulit untuk tetap di atas

(Paul Coffey)

Kamu tidak selalu dapat mengontrol apa yang terjadi di luar, tetapi kamu selalu dapat mengontrol apa yang terjadi di dalam

(Wayne Dyer)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan rasa syukur yang sangat dalam kepada Allah SWT, dan dengan telah diselesaikannya skripsi ini. Maka saya persembahkan karya sederhana ini kepada

Teruntuk kedua orang tua saya, Ayah Choirul Hidayat dan Ibu Maryani, karena berkat motivasi, dukungan, serta do'a dari mereka, saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

Teruntuk diri saya, yang sudah kembali berusaha, dan tidak menyerah, hingga akhirnya skripsi ini mampu saya selesaikan

Teruntuk sahabat saya, Achmad Syafrie Maulana Batistuta, yang juga kerap berusaha memberikan dorongan, motivasi dan do'a, sehingga saya bisa melanjutkan skripsi saya

Teruntuk teman-teman dan sahabat-sahabat saya, yang selalu kebersamai proses saya selama di Malang, terimakasih atas bantuan dan semangat yang telah kalian berikan kepada saya. Semoga kita dapat bersama-sama berproses dan tumbuh sesuai arah tujuan yang selama ini kita cita-citakan

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir. Karya ini tidak pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Retno Mangestuti, M.Si, selaku Dosen pembimbing satu saya yang selalu memberikan arahan, bimbingan, saran hingga penelitian ini selesai.
4. Dr. Mohammad Mahpur, M.Si, selaku dosen pembimbing kedua yang juga selalu sabar dalam membrikan arahan, bimbingan, saran hingga penelitian ini selesai
5. Bapak Ibu dosen, terima kasih atas segala ilmu, bimbingan, dan pengalaman berharganya untuk peneliti selama peneliti menimba ilmu
6. Pabrik Karton Bululawang beserta karyawan, yang telah bersedia memberikan wadah dan responden untuk membantu peneliti dalam penelitian ini
7. Semua pihak yang ikut membantu dalam penyelesaian skripsi baik secara moril dan materil. Demikian, semoga adanya karya skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Malang, 24 Mei 2024
Penulis

Materai 10rb

Illa Hidayati

NIM. 17410168

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	II
HALAMAN PERSETUJUAN.....	III
LEMBAR PENGESAHAN	IV
PERNYATAAN ORISINALITAS	V
NOTA DOSEN PEMBIMING.....	VI
MOTTO	VIII
HALAMAN PERSEMBAHAN	IX
KATA PENGANTAR	X
DAFTAR ISI.....	XI
DAFTAR TABEL.....	XII
ABSTRAK	XIII
ABSTRACT	XIV
خلاصة	XV
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II.....	8
KAJIAN TEORI	8
A. <i>Turnover Intention</i>	8
B. Stres Kerja.....	8
C. Beban Kerja.....	11
D. Hubungan Antar Variabel	17
E. Hipotesis Penelitian.....	18
F. Kerangka Hipotesis	19
BAB III	20

METODE PENELITIAN.....	20
A. Rancangan Penelitian.....	20
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	21
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	22
D. Subyek Penelitian.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
F. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV	31
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Pelaksanaan Penelitian	31
B. Hasil Penelitian	33
C. Pembahasan.....	41
BAB V.....	53
KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala Likert	25
Tabel 3.2 Alat ukur stres kerja	25
Tabel 3.3 Alat ukur <i>turnover intention</i>	26
Tabel 3.4 Alat ukur beban kerja.....	28
Tabel 3.5 Aitem stres kerja	34
Tabel 3.6 Aitem turnover intention.....	34
Tabel 3.7 Aitem beban kerja	35
Tabel 3.8 Hasil uji reabilitas stres kerja.....	35
Tabel 3.9 Hasil uji reabilitas <i>turnover intention</i>	35
Tabel 3.10 Hasil uji reabilitas beban kerja.....	36
Tabel 3.10 Hasil uji reabilitas beban kerja.....	36
Tabel 3.12 Hasil uji heteroskedastisitas	38
Tabel 3.13 kategori pengambilan keputusan.....	38
Tabel 3.14 Hasil uji deskriptif aitem stres kerja	39
Tabel 3.14 Hasil uji deskriptif aitem stres kerja	40
Tabel 3.16 Hasil uji deskriptif aitem <i>turnover intention</i>	41
Tabel 3.17 hasil uji regresi linear sederhana.....	42
Tabel 3.18 hasil uji moderasi	43

ABSTRAK

Hidayati, Illa. 2024. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pabrik Karton Bululawang Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Fakultas Psikologi UIN Malang.

Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si, Dr. Mohammad Mahpur, M.Si

Kata Kunci: Stres Kerja, *Turnover Intention*, Beban Kerja

Perusahaan harus memperhatikan dan memelihara tenaga kerjanya dengan baik agar tidak tercipta kehilangan tenaga kerja atau adanya keinginan beralihnya tenaga kerja kepada perusahaan lain (*turnover intention*). Adanya stres kerja dan beban kerja yang terjadi dalam pabrik memicu meningkatnya *turnover intention* pada pekerja yang penurunan pegawainya dikhawatirkan akan terus terjadi. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui tingkat Stres Kerja pada karyawan Pabrik Karton Bululawang, Untuk mengetahui tingkat Beban Kerja pada karyawan Pabrik Karton Bululawang, Untuk mengetahui tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Pabrik Karton Bululawang, Untuk mengetahui bagaimana emosi akademik memoderasi pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Pabrik Karton Bululawang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel diambil dari pabrik karton bululawang sejumlah 46 orang. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stress kerja, *turnover intention*, dan skala beban kerja. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti yaitu nilai R Square sebesar 0,325 yang memiliki arti jika pengaruh stres kerja terhadap turnover intention sebesar 32,5% untuk nilai signifikansi menunjukkan angka $0,000 < \text{probabilitas} < 0,05$. Kemudian nilai R Square sebesar 0,479 yang memiliki arti jika pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas dan beban kerja sebagai variabel moderasi terhadap turnover intention sebagai variabel terikat sebesar 47,9, sedangkan untuk nilai signifikansi menunjukkan angka $0,025 < \text{probabilitas} < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan jika variabel Beban kerja mampu memoderasi pengaruh variabel stres kerja terhadap turnover intention.

ABSTRACT

Hidayati, Illa. 2024. The Effect of Job Stress on Employee Turnover Intention at the Bululawang Cardboard Factory with Workload as a Mediating Variable. Faculty of Psychology, UIN Malang.

Supervisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Si, Dr. Mohammad Mahpur, M.Si

Keyword: Job Stress, Turnover Intention, Workload

Companies must pay attention to and maintain their workforce well so that there is no loss of workforce or the desire to transfer workers to other companies (turnover intention). The existence of work stress and workload that occurs in factories triggers an increase in turnover intention among workers whose employee decline is feared to continue. The purpose of this research is to determine the level of work stress in Bululawang Cardboard Factory employees, to determine the level of workload in Bululawang Cardboard Factory employees, to determine the level of Turnover Intention in Bululawang Cardboard Factory employees, to find out how academic emotions moderate the influence of work stress on Turnover Intention. Bululawang Carton Factory employee.

The research method used in this research is a quantitative research method. Samples were taken from the Bululawang carton factory totaling 46 people. The scales used in this research are the work stress scale, turnover intention, and workload scale. The analysis used in this research is moderation.

Based on the data obtained by researchers, the R Square value is 0.325, which means that the influence of work stress on turnover intention is 32.5%. The significance value shows $0.000 < \text{probability } 0.05$. Then the R Square value is 0.479, which means that the influence of work stress as an independent variable and workload as a moderating variable on turnover intention as the dependent variable is 47.9, while the significance value shows $0.025 < \text{probability } 0.05$. So it can be stated that the workload variable is able to moderate the influence of the work stress variable on turnover intention.

خلاصة

هدايتي، إيلا. 2024. تأثير ضغوط العمل على نية دوران الموظفين في مصنع بولولوانج للكرتون مع عبء العمل كمتغير وسيط. كلية علم النفس، الجامعة الإسلامية الحكومية مالانج.

محمد ماهبور، ماجستير. M.Si، Dr.، المشرف: د. رينتو مانجستوتي

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، نية الدوران، عبء العمل

يجب على الشركات الاهتمام بالقوى العاملة لديها والحفاظ عليها بشكل جيد حتى لا يكون هناك فقدان للقوى العاملة أو الرغبة في نقل العمال إلى شركات أخرى (نية الدوران). (إن وجود ضغوط العمل وعبء العمل الذي يحدث في المصانع يؤدي إلى زيادة في نية الدوران بين العمال الذين يخشى استمرار تراجع موظفيهم. الغرض من هذا البحث هو تحديد مستوى ضغوط العمل لدى موظفي مصنع بولولوانج للكرتون، لتحديد مستوى عبء العمل لدى موظفي مصنع بولولوانج للكرتون، لتحديد مستوى نية الدوران لدى موظفي مصنع بولولوانج للكرتون، لمعرفة مدى الانفعالات الأكاديمية تخفيف تأثير ضغوط العمل على نية دوران موظفي مصنع كرتون بولولافانج.

طريقة البحث المستخدمة في هذا البحث هي طريقة البحث الكمي. تم أخذ العينات من مصنع كرتون بولولانجانج الذي يبلغ إجمالي عدد أفراده 46 شخصًا. والمقاييس المستخدمة في هذا البحث هي مقياس ضغوط العمل، ونية الدوران الوظيفي، ومقياس عبء العمل. والتحليل المستخدم في هذا البحث هو تحليل المسار.

بناءً على البيانات التي حصل عليها الباحثون، فإن قيمة هي 0.325، مما يعني أن تأثير ضغوط العمل على نية الدوران هو 32.5%، وتظهر قيمة الأهمية 0.000 < احتمال 0.05. إذن قيمة هي 0.479 مما يعني أن تأثير ضغوط العمل كمتغير مستقل وعبء العمل كمتغير معتدل على نية الدوران كمتغير تابع هو 47.9، بينما تظهر قيمة الدلالة 0.025 < احتمال 0.05. لذلك يمكن القول أن متغير عبء العمل قادر على تخفيف تأثير متغير ضغوط العمل على نية الدوران.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan maupun industri menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dan berharga yang harus dikelola dengan baik, keberhasilan dari perusahaan ditentukan oleh kemampuan manusia yang bergerak di dalamnya. Hal penting yang perlu diperhatikan dari tenaga kerja bukan hanya kesanggupannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan kesanggupannya untuk mengembangkan dirinya dan mendorong pengembangan diri tenaga kerja lain agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka atas hal tersebut perusahaan harus memperhatikan dan memelihara tenaga kerjanya dengan baik agar tidak tercipta kehilangan tenaga kerja atau adanya keinginan beralihnya tenaga kerja kepada perusahaan lain (*turnover intention*) dikarenakan ketidakmampuan perusahaan mengolah sumber daya manusianya.

Turnover Intention memiliki dampak yang merugikan bagi organisasi karena dapat menghambat efektivitas dan efisiensi kerja yang selanjutnya akan menurunkan tingkat produktivitas. Pengertian dari *turnover intention* sendiri adalah keinginan atau adanya niatan berhentinya karyawan di perusahaan yang didasari oleh pengalaman selama bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Luthans (2012) bahwa sebelum seseorang berkeinginan keluar dari organisasi dan beralih ke perusahaan lain, seseorang itu cenderung mengevaluasi ketidakpuasan atau beban yang didapatkan saat bekerja dalam suatu perusahaan.

Putra (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. Nardiana (2014) menyatakan *turnover intention* yang terjadi pada suatu organisasi merupakan salah satu titik

buruk bagi organisasi tersebut, dengan adanya *turnover intention* ini bisa dikatakan bahwa organisasi tersebut tidak mampu mengelola perilaku individu. Jika hal ini berlanjut mengakibatkan adanya karyawan yang keluar maka organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli, yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006)

Dampak *Turnover* menurut Mobley et al (1978) antara lain yaitu menimbulkan beban kerja, jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu. Adanya biaya tambahan untuk penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri. Adanya biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan. Lalu adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover* karyawan. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Kemudian banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama diperusahaan. Selanjutnya dampaknya dapat memicu stres karyawan. Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk

dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

Menurut Suwandi dan Indriantoro (dalam Lengkong, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan tenaga kerja untuk pindah kerja ada berbagai macam salah satunya stres kerja. Handoko (2008) mengatakan Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan keadaan seseorang, yang jika dibiarkan akan mengganggu kemampuan menghadapi lingkungan dan proses dalam bekerja. Stres dalam (Sunyoto 2002) beranggapan bahwa kemampuan setiap orang berbeda dalam mengatasi intensitas, jumlah, jenis dan lamanya stres. Seseorang lebih mudah mengatakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan hal yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, atau stimulus dan respon. Jadi stres adalah konsekuensi dari setiap tindakan atas situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik.

Menurut Beer dan Newman, stres kerja merupakan interaksi antara individu dan pekerjaannya. Menurut Selye stres kerja merupakan sesuatu konsep yang sering berubah-ubah dan terjadi jika permintaan semakin banyak yang menimbulkan potensi stres kerja dan ketegangan yang tinggi (Munandar, 2012). Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja memiliki dampak merugikan bagi perusahaan atau industri, salah satunya menurunnya produksi yang dikerjakan oleh tenaga kerja, pekerjaan hasil dari tenaga kerja tidak maksimal dan hal tersebut merupakan masalah yang harus segera diselesaikan.

Berdasarkan penelitian oleh (Winda dkk. 2018) bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja cukup kuat mempengaruhi keinginan tenaga kerja untuk berpindah ke perusahaan lain yang dinilainya lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nih dan Made, 2017) menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan

signifikan pada turnover intention. Stres kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh langsung dengan *turnover intention* pada tenaga kerja.

Dalam perkembangannya, stres kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja. Namun dalam penelitian Tungalow, et al. (2018) menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention secara parsial. Dan juga dalam penelitian (Ibrahim dkk., 2017) yang menunjukkan bahwa stres berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap turnover intention.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan turnover intention, jika tenaga kerja dibebani dengan jumlah pekerjaan yang tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuannya, maka akan membuat tenaga kerja beralih ke perusahaan lain, dan memilih bekerja di perusahaan yang beban pekerjaannya sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya. Hal ini tentu saja akan menghambat alur produksi dikarenakan pekerjaannya harus digantikan oleh tenaga kerja baru. Menurut Nurmiyanto (2003) beban kerja merupakan suatu kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam kurun waktu yang dibatasi.

Permendagri No. 12/2008 dalam (Sitepu, 2013) Menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan kelelahan yang berlebihan. Maka dari itu memberi tenaga kerja beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan bekerja merupakan hal dasar bagi perusahaan dan juga merupakan hal yang sangat bermanfaat bagi perusahaan, perusahaan bisa mengetahui tingkat kondisi kerja, ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif dan efisien bagi tenaga

kerja. Tentu saja hal-hal tersebut berkaitan dengan meminimalisir stres kerja yang dialami tenaga kerja.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja oleh Tazkiyatun (2020) hasilnya Terdapat pengaruh positif secara simultan antara variabel beban kerja dengan stres kerja pada guru tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia, Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diketahui bahwa dimensi beban waktu, dimensi beban upaya mental, dan dimensi beban tekanan psikologis secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 37,5%., artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula potensi terjadinya stres kerja. Hal ini sesuai dengan teori menurut Manuaba (2000) yaitu beban kerja berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja.

Elizabeth dalam (Mahaiswari dan Rahyuda, 2015) mengatakan bahwa beberapa faktor penyebab tenaga kerja memiliki keinginan untuk berhenti bekerja yaitu: kondisi pekerjaan yang tidak mendukung, beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pelanggaran kontrak psikologis, dan stres kerja yang mampu menimbulkan tingginya absensi, pelanggaran tata tertib, sikap malas untuk bekerja dan protes terhadap atasan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian milik Widiawati dkk. (2017) dan (Riani dan Putra, 2017) yaitu Beban kerja memiliki positif terhadap turnover intention. Yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula tingkat turnover tenaga kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Putu & Anak, 2019) didapatkan hasil bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat turnover intention yang dirasakan tenaga kerja perusahaan tersebut.

Pabrik Karton Bululawang merupakan suatu pabrik yang bergerak dalam bidang produksi pengolahan bahan baku limbah kertas menjadi bahan

baku lembaran karton yang siap digunakan. Bermula pada bahan limbah kertas bekas yang dihancurkan, diolah dengan beberapa bahan tambahan, lalu dicetak dan dikeringkan. Setiap harinya pabrik bisa menghasilkan ratusan kertas karton bila semakin tinggi permintaan maka semakin tinggi pula produksi. Pabrik ini sudah beroperasi kurang lebih 10 tahun, dalam pemasaran pabrik ini bekerja sama dengan beberapa percetakan buku lokal dan surabaya untuk mensuplai hasil yang diproduksi. Pabrik ini juga satu pemilik dengan percetakan buku Amigo yang terletak di jalan soekarno hatta, malang.

Hasil yang diperoleh setelah dilangsungkannya wawancara terhadap petugas penjaga (wawancara, 22 Maret 2021). Pada awal tahun ini terdapat pemberhentian pegawai sebanyak 25% dari pegawai yang ada. Awal jumlah pegawai sekitar 70 orang yang mana setelah dilakukan pemberhentian tinggal sekitar 57 orang, lalu pada bulan berikutnya terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri, lalu pada akhirnya jumlah karyawan tinggal 46 orang,. Hal tersebut didasari alasan dimana adanya penambahan dan penumpukan pekerjaan yang intens, setiap pegawai diminta menguasai bagian produksi diluar bagian pekerjaannya yang mengakibatkan adanya kesalahan kerja atau keterlambatan produksi. Dampak lain dari hal tersebut membuat karyawan mendapat beban kerja berlebih dikarenakan mengisi pekerjaan yang kosong supaya proses produksi tetap berlanjut. Tidak berhenti dengan itu, karyawan mulai bergantian tidak masuk kerja atau absen dikarenakan desakan waktu produksi, ketidakseimbangan beban pekerjaan satu sama lain yang mengambil pekerjaan diluar tanggung jawab, dan juga termasuk beban perbedaan keahlian serta kecepatan kerja antar karyawan, yang membuat karyawan mengalami stres kerja. Adanya beban kerja berlebih dan stres kerja yang terjadi dalam pabrik tentu saja memicu meningkatnya *turnover intention* pada pekerja yang penurunan pegawainya dikhawatirkan akan terus terjadi. Dalam teori diatas disebutkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif terhadap turnover tetapi dalam beberapa penelitian ada yang menyebutkan langsung dan tidak langsung. Adanya penelitian ini dimaksudkan sebelum mengetahui tingkat stres kerja

terhadap turnover, dapat diketahui terlebih dahulu tingkat beban kerja terhadap turnover. Dengan tujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dapat menjadi variable yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel stres kerja dan turnover.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, terlihat bahwa telah ada penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh stres kerja yang memprediksi adanya beban kerja dan beban kerja memprediksi turnover karyawan, namun pada penelitian-penelitian sebelumnya mengenai beban kerja sebagai variabel moderasi masih jarang yang mengaitkan antara tiga variabel tersebut. Sehingga dalam penelitian kali ini peneliti akan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover *Intention* Pada Karyawan Pabrik Karton Bululawang Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderasi

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat Stres kerja pada karyawan Pabrik Karton Bululawang?
2. Bagaimana tingkat Beban Kerja pada karyawan Pabrik Karton Bululawang?
3. Bagaimana tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Pabrik Karton Bululawang?
4. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan Pabrik Karton Bululawang?
5. Bagaimana Beban kerja memoderasi pengaruh Stres kerja terhadap Turnover Intention pada Pabrik Karton Bululawang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat Stres Kerja pada karyawan Pabrik Karton Bululawang
2. Untuk mengetahui tingkat Beban Kerja pada karyawan Pabrik Karton Bululawang
3. Untuk mengetahui tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Pabrik Karton Bululawang
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan Pabrik Karton Bululawang
5. Untuk mengetahui peran beban kerja sebagai variabel moderasi pada pengaruh Stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Pabrik Karton Bululawang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu, dapat menambah pengetahuan dan wawasan setiap pembaca khususnya dalam pengetahuan mengenai stres kerja, beban kerja, dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

a) Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai dasar dalam pengelolaan psikologi mengenai pentingnya stres kerja dan beban kerja akan mempengaruhi *turnover intention* tenaga kerja.

b) Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi maupun sebagai perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Turnover Intention*

1. Definisi *Turnover Intention*

Turnover sendiri dapat dimaknai pengunduran diri dari perusahaan secara langsung dan masuk akal berdasarkan jangka waktu tertentu. Sedangkan *Intention* memiliki makna suatu keinginan atau niat tetapi belum terlaksana untuk melakukan sesuatu. *Turnover intention* adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain, Robbins dan Judge (2018). Menurut Darmayanti dkk (2020) menyebutkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan. Banyak hal yang menyebabkan tingkat *turnover* tinggi dalam suatu perusahaan, termasuk stres kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, kesempatan promosi kerja, (Rosyad 2018).

Maimunah (2018), *turnover intention* merupakan suatu kadar atau intensitas untuk keluar dari perusahaan, alasan yang menyebabkan *turnover intention* ini salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya. Menurut Supriyanto (2003) yang dimaksud turnover adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (voluntary) dan tidak (non voluntary) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, turnover tidak boleh lebih dari 10 % pertahun.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau niatan individu yang secara sadar dan penuh pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan dimana ia bekerja sekarang dengan alasan internal maupun eksternal individu masing-masing.

2. Aspek-Aspek Turnover

Perilaku *turnover* karyawan tidak dapat diukur secara langsung, namun muncul melalui intensi, sehingga perusahaan dapat melakukan analisis terhadap intensi turnover. Maka dari itu berikut aspek turnover intention berdasarkan teori dari Dreher (dalam Gurning, 2010) yang mengemukakan model kerangka

konseptual sebagai tiga determinan utama yang memenuhi *turnover intention*, yaitu:

1) Aspek personal

Kemungkinannya berhubungan dengan pindah kerja telah menjadi minat khusus dari para ahli psikologi ialah tingkat unjuk kerja. Berdasarkan penelitian Dreher (dalam Gurning, 2010) selama 15 tahun di perusahaan menengah melaporkan tidak terbukti bahwa orang yang berunjuk kerja lebih baiklah yang meninggalkan perusahaan. Sebaliknya penelitian Jackofsky (dalam Gurning, 2010) menunjukkan bahwa orang yang memiliki unjuk kerja tinggi dan rendah lebih rentan meninggalkan perusahaan di banding orang yang memiliki unjuk kerja rata-rata. Selain unjuk kerja, hasil penelitian juga melaporkan bahwa karyawan yang telah bergabung dengan organisasi atau perusahaan lebih dari dua tahun menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai keinginan pindah kerja yang lebih rendah.

2) Aspek organisasi

Sistem penghargaan diri dari suatu organisasi adalah pengaruh secara organisasi atau situasional terhadap pindah. Variabel situasional lain yang telah diteliti oleh banyak ahli riset misalnya gaji dan kesempatan promosi serta rutinitas pekerjaan. Gaji dan kesempatan promosi ditemukan mempunyai korelasi negatif dengan pindah kerja, sedangkan rutinitas pekerjaan mempunyai korelasi positif dengan pindah kerja, semakin rutin suatu pekerjaan, semakin besar pula keinginan berpindah.

3) Aspek karakteristik pekerjaan.

Variasi tantangan dan kemenarikan pekerjaan cenderung menurunkan keinginan berpindah kerja pada karyawan, sebaliknya konflik peran misal adanya perbedaan antara tuntutan pekerjaan dan perbedaan antara tuntutan

fisik dan standar pribadi, nilai atau harapan karyawan maka akan meningkatkan keinginan berpindah kerja karyawan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Novliadi (2007), beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah:

- 1) Usia, Tingkat *turnover intention* yang cenderung lebih tinggi pada tenaga kerja berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut.
- 2) Lama Kerja, Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*. *Turnover* lebih banyak terjadi pada tenaga kerja dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan *turnover* tersebut.
- 3) Tingkat pendidikan dan *intelligensi*, Menurut Handoyo, dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat *intelligensi* tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat *intelligensi* yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton.
- 4) Keterikatan terhadap perusahaan, Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri positif.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Gibson, dkk (2013: 204), stres adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual atau proses psikologis merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2010: 28) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres pada umumnya terjadi karena seseorang menerima sebuah kondisi yang tidak diharapkan dari lingkungannya, sehingga menimbulkan reaksi-reaksi tertentu. Selye dalam Beehr, et al., (1992), “stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku”. Stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berpikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan tenaga kerja sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Siagian (2008: 300), dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Jadi berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres terjadi terlalu lama dan terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, tenaga kerja yang mengalami stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2011: 375) aspek dari stres dapat dikelompokkan dalam tiga bentuk: Aspek fisiologis : Sakit kepala, Tekanan darah tinggi, Sakit jantung. Aspek psikologis : Kecemasan, Depresi, Menurunnya tingkat kepuasan kerja. Aspek perilaku : Perubahan tingkat produktivitas, Kemangkiran, Perputaran tenaga kerja.

Menurut Schultz dan Schultz (dalam Almasitoh, 2011: 69), gejala-gejala stres kerja, yaitu:

- 1) Gejala fisiologis, hal itu dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.
- 2) Gejala psikologis yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, rasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marrah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup, yang lebih berat lagi ketika stres itu sudah terlanjur akut dapat menyebabkan seseorang tersebut melakukan tindakan bunuh diri untuk meluapkan stres kerja.
- 3) Gejala perilaku yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, dalam hal ini ketika seseorang membunuh nyawa orang lain bisa juga

dikategorikan dalam tanda-tanda stres yang diderita dan di alami oleh seseorang.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2010: 28) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi stres kerja antara lain: Beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, Iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara tenaga kerja dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Menurut Handoko (dalam Astianto, 2014: 3) faktor stres ada dua, yaitu:

- 1) *On-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan tenaga kerja, serta berbagai bentuk perubahan.
- 2) *Off-the-job* antara lain kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal: perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

C. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Junaidi (2015) beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang harus dikerjakan dan merupakan tuntutan dari perusahaan yang terkait dimana seseorang bekerja. Sedangkan menurut Hariyono, dkk (dalam Kes Mes, 2009) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan.

Menurut Groenewegen dan Hutten (dalam Apriani, 2013) beban kerja adalah keseluruhan waktu yang digunakan oleh pegawai dalam melakukan aktivitas selama jam kerja. Sedangkan menurut Menpan (dalam Apriani, 2013) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

McIntosh (2010) Menyatakan bahwa kelebihan beban kerja adalah keadaan dimana seseorang diminta atau diwajibkan mengerjakan sesuatu pekerjaan yang lebih dari kemampuannya dengan waktu yang disediakan. Beban kerja dibagi atas dua jenis menurut (Sari dan Putu, 2014) yaitu kualitatif yang menyangkut kesulitan dalam pekerjaan dan kuantitatif yang berisi jumlah pekerjaan besar yang harus dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah pekerjaan yang dibebankan atau diwajibkan pada seseorang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas seseorang tersebut yang harus diselesaikan dengan target waktu yang sudah ditentukan.

2. Faktor-Faktor Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Manuaba dalam Fajriani dan Septiari (2015 : 75), adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal, yaitu yang berasal dari luar individu (*wring stressor*)
 - a. Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti alat dan sarana kerja, tempat kerja dan sikap kerja, sedangkan tugas yang bersifat

mental seperti kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab dan tingkat kesulitan pekerjaan.

- b. Organisasi kerja meliputi masa kerja, shift kerja, sistem upah, struktur organisasi dan pembagian tugas serta wewenang
 - c. Lingkungan kerja, meliputi lingkungan kerja psikologis, fisik, biologis dan kimiawi
- 2) Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja akibat adanya reaksi dari beban pekerjaan eksternal, meliputi umur, kondisi kesehatan, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan jenis kelamin

3. Aspek-aspek Beban Kerja

Menurut Ambar (dalam Apriani, 2013) aspek-aspek dalam beban kerja antara lain:

- a. Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan, Apakah tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi dasar pada karyawan apabila tugas yang diterima seorang karyawan berbeda dengan kemampuan dan mengerjakan tugas tersebut dan hasilnya pun tidak akan maksimal.
- b. Aspek dukungan seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tugas tersebut, Apakah orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar guna menyelesaikan tugas yang dikerjakannya dengan dukungan yang baik, maka hasil pengerjaannya pun akan maksimal.
- c. Aspek waktu dan kondisi yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut, Apakah waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan, ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu kerja akan menyebabkan beban kerja yang tinggi dan karyawan akan mengalami stres kerja dan Apakah tugas

yang dibebankan kepada seorang karyawan telah dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang semestinya dilakukan oleh seorang karyawan.

Jadi berdasarkan uraian diatas aspek dalam beban kerja dibagi menjadi tiga yaitu, pertama aspek tugas-tugas yang dikerjakan apakah sesuai dengan kompetensinya, yang kedua aspek dukungan dalam penerjaan tugas yang berarti apakah lingkungan mendukung pelaksanaan tugas tersebut, dan yang terakhir aspek waktu dan kondisi yang harus sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.

D. Hubungan Stres Kerja dan *Turnover Intention* dimoderasi oleh Beban Kerja

Stres kerja merupakan gejala-gejala yang timbul pada tenaga kerja bisa disebabkan oleh banyak faktor tergantung situasi dan kondisi saat bekerja, tentu saja tenaga kerja yang mengalami stres kerja bisa berakibat dengan memiliki gejala *turnover intention*, Elizabeth dalam (Mahaiswari dan Rahyuda, 2015) mengatakan bahwa beberapa faktor penyebab tenaga kerja memiliki keinginan untuk berhenti bekerja yaitu: kondisi pekerjaan yang tidak mendukung, beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pelanggaran kontrak psikologis, dan stres kerja yang mampu menimbulkan tingginya absensi, pelanggaran tata tertib, sikap malas untuk bekerja dan protes terhadap atasan. Dalam pengertian diatas disebutkan bahwa stres kerja yang tinggi, menimbulkan tingkat absensi yang tinggi pula, hal tersebut dapat menjadi indikasi bahwa tenaga kerja ingin berhenti dari perusahaan tempat bekerjanya.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja oleh (Tazkiyatun, 2020) hasilnya Terdapat pengaruh positif secara simultan antara variabel beban kerja dengan stres kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja dapat memicu tenaga kerjanya merasa terbebani dalam menjalankan tugasnya, pekerjaan menjadi tertunda, dan banyak muncul permasalahan dari tenaga kerja tersebut.

Beban kerja merupakan tanggung jawab pekerjaan yang harus dikerjakan setiap pekerja, beban kerja pula memiliki batas berbeda dalam setiap jenis pekerjaan, bila beban pekerjaan yang diberikan melampaui kapasitas pekerjanya maka yang akan terjadi adalah banyaknya kesalahan dalam pekerjaannya juga dapat pula tenaga kerja berpindah ke perusahaan lain. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Widiawati dkk. (2017) dan (Riani dan Putra, 2017) Beban kerja memiliki positif terhadap *turnover intention*. Yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula *tingkat turnover intention* tenaga kerja

Memberi tenaga kerja beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan bekerja merupakan hal dasar bagi perusahaan dan juga merupakan hal yang sangat bermanfaat bagi perusahaan, perusahaan bisa mengetahui tingkat kondisi kerja, ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif dan efisien bagi tenaga kerja. Tentu saja hal-hal tersebut berkaitan dengan meminimalisir stres kerja yang dialami tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan teori menurut (Manuaba, 2000) yaitu beban kerja berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja.

Jika tenaga kerja dibebani dengan jumlah pekerjaan yang tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuannya, maka akan membuat tenaga kerja keluar dari perusahaan, dan memilih bekerja di perusahaan yang beban pekerjaannya sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya. Sesuai penelitian milik (Riani dan Putra, 2017) yaitu beban kerja memiliki positif terhadap *turnover intention*. Yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover* tenaga kerja. Dari uraian tersebut berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa antara ketiga variabel tersebut berhubungan.

E. Hipotesis Penelitian

Pertanyaan penelitian ini yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres kerja dengan *Turnover Intention*. Semakin tinggi signifikan yang

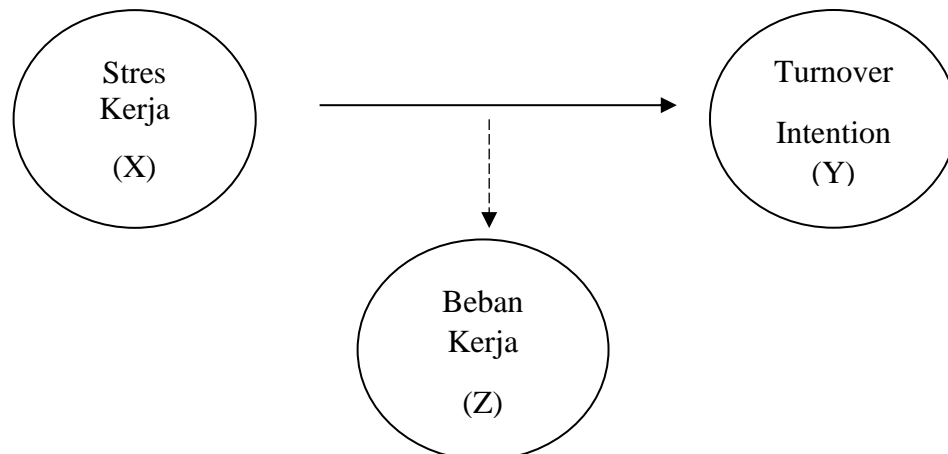
dihasilkan Stres Kerja akan semakin tinggi pula *Turnover Intention*. Sebaliknya bila semakin tidak signifikan nilai Stres Kerja akan semakin rendah pula *Turnoer Intention*. Sedangkan Beban Kerja memoderasi pengaruh antara Stres Kerja dengan *Turnoer Intention*.

Hipotesis awal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. H₀: Tidak ada pengaruh antara Stres Kerja yang dimoderasi beban kerja terhadap *Turnover Intention* terhadap Karyawan Pabrik Karton Bululawang.
- b. H_a: Ada pengaruh yang antara Stres Kerja yang dimoderasi beban kerja dengan *Turnover Intention* terhadap Karyawan Pabrik Karton Bululawang.

F. Kerangka Hipotesis

Berdasarkan teori-teori tentang variabel Stres kerja, dan beban kerja kiranya ada pengaruh positif secara langsung dan tidak langsung terhadap *Turnover Intention* pada tenaga kerja Pabrik Karton Bululawang. Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat dibuat alur yang menggambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut.



Sumber : Data sekunder diolah, 2024

Keterangan:

—————> : Berpengaruh

- - - - -> : Memperlemah atau Memperkuat (variabel moderasi)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif yakni dicirikan sebagai metode penelitian yang di mulai dari tahap pengumpulan data, yang dicantumkan menggunakan angka dengan bentuk gambaran grafik, penggunaan tabel beruntutan, atau dalam bentuk lainnya yang sesuai dengan penempatan angka, pengertian angka tersebut disajikan dengan data dari lapangan, serta hasil data yang telah diartikan dapat disimpulkan sehingga menemukan fakta yang terjadi dilapangan tersebut.

Pengertian Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) adalah Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Desain penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y), dan model moderasi digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja (Z) sebagai variabel moderasi pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover* tenaga kerja. Metode penelitian in menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah unuk mengetahui pengaruh antar variabel.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu sebutan yang dapat diberi nilai angka (kuantitatif) atau nilai mutu (kualitatif). Dalam penelitian, variabel merupakan segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk mendapatkan sebuah informasi tentang hal tersebut dan dilakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2017).

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menyebabkan timbulnya perubahan pada variabel terikat (Y) (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2017). Adapun variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja yang ada pada tenaga kerja di Pabrik Karton Bululawang.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (X) adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil akibat dari adanya variabel bebas (X) (Sugiyono, 2017). Adapun variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* yang ada pada tenaga kerja di Pabrik Karton Bululawang.

3. Variabel Moderasi (*Moderating Variable*)

Variabel moderasi (Z) adalah variabel yang mempengaruhi baik memperkuat atau melemahkan pengaruh maupun hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2017). Adapun variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban kerja yang ada pada tenaga kerja di Pabrik Karton Bululawang.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan penjelasan secara rinci mengenai suatu variabel yang berdasarkan pada karakteristik dari variabel yang akan diteliti (Azwar, Reliabilitas dan Validitas, 2012). Adapun dalam penelitian ini definisi operasional variabel penelitian mencakup:

1. Stres Kerja

Stres Kerja merupakan suatu respon yang timbul dari diri seseorang yang bersifat fisik maupun psikologis yang diakibatkan pengaruh pengalaman internal maupun eksternal individu misalnya berupa kelelahan berlebihan atau perasaan tidak menyenangkan pada saat bekerja maupun setelah bekerja.

2. *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah suatu keinginan atau niatan tenaga kerja untuk keluar dari pekerjaannya yang diakibatkan oleh faktor-faktor seperti ketidaknyamanan dalam bekerja, beban pekerjaan terlalu berlebih dan faktor-faktor lainnya

3. Beban Kerja

Beban Kerja merupakan sebuah tuntutan pekerjaan atau tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada pekerja sesuai waktu dan kapasitas bekerja orang tersebut yang harus dikerjakan dengan waktu yang ditentukan.

D. Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Karton Bululawang yang berada di Jl. Raya Bendo Tajinan, Dusun Jambearjo, Kecamatan Tajinan, Kota Malang, berdasarkan populasi dan sampel sebagai berikut

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan atau kelompok objek masalah yang akan dijadikan sebagai sasaran penelitian (Supriyanto, 2010). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada Pabrik Karton Bululawang dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 46 tenaga kerja.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut (Martono, 2010:70) bahwa sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dipilih sebagai sampel. Artinya seluruh populasi penelitian dijadikan sampel penelitian, yakni tenaga kerja Pabrik Karton Bululawang yang berjumlah 46 tenaga kerja.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang

bersifat lisan maupun tulisan. Untuk mengumpulkan data yang digunakan, maka dibutuhkan teknik pengumpulan data agar fakta atau bukti yang diperoleh berfungsi sebagai data objektif dan tidak terjadi penyimpangan dari data yang sebenarnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner (angket). (Sugiono, 2014) mendefinisikan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

Terdapat dua jenis data yang dapat diperoleh dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011:104). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil pengisian kuesioner. Dalam data primer yang menjadi subjek penelitian adalah tenaga kerja Pabrik Karton Bululawang

1. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini skala stres kerja, skala *turnover intention* dan skala beban kerja menggunakan rating skala *likert* yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang memihak ataupun pernyataan yang mendukung terhadap objek penelitian yang biasa disebut dengan pernyataan *favorable* dan pernyataan-pernyataan yang tidak memihak ataupun pernyataan yang tidak mendukung terhadap objek penelitian yang biasa disebut dengan pernyataan *unfavorable*. Untuk menghindari jawaban netral maka dalam tiga instrumen penelitian yang akan digunakan memiliki empat alternatif jawaban pada setiap pernyataan yang dapat dipilih oleh responden atau subjek yakni, sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). Skor jawaban dari responden pada skala *likert* sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor Jawaban Skala Likert

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3

3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Adapun penjabaran dari instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Alat Ukur Stres Kerja

a) Spesifikasi Instrumen

Skala ini diadaptasi dari Sopiah (2008) dengan jumlah 24 item yang terdiri dari 12 favorable dan 12 unfavorable yang di jabarkan dari 3 aspek stres kerja menurut Belda (2019), yaitu fisik, psikis dan perilaku.

b) Blueprint

Tabel 3.2 Alat ukur stres kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	Gejala Fisiologis	Gangguan pada bagian kepala	1	5	2
		Gangguan ketegangan atau nyeri pada otot	2	6	2
		Gejala fisik kelelahan, lemas dan tidak bertenaga	3	7	2
		Gejala insomnia dan tidak nafsu makan	4	8	2
2.	Gejala Psikologis	Emosi tidak stabil	9	13	2
		Kehilangan minat pada pekerjaan	10	14	2
		Mudah merasa panik	11	15	2
		Merasa kewalahan dan tidak berdaya	12	16	2

3.	Gejala Perilaku	Menunda, menghindari pekerjaan sampai absen	17	21	2
		Menurunnya kualitas hubungan intrapersonal	18	22	2
		Menurunnya prestasi dan produktivitas	19	23	2
		Perilaku tidak sehat dalam bekerja	20	24	2
	Total				24

2) Alat Ukur *Turnover intention*

a) Spesifikasi Instrumen

Skala ini diadaptasi dari Gurning (2010), disusun berdasarkan pada aspek-aspek yang diungkapkan oleh teori Dreher, yaitu terdiri dari aspek personal, aspek organisasional dan aspek karakteristik pekerjaan. Dengan jumlah 24 item, yaitu 12 favorable dan 12 unfavorable.

b) Blueprint

Tabel 3.3 Alat ukur *turnover intention*

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	Personal	Sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan	1	5	2
		Mulai mencari alternatif pekerjaan lain	2	6	2
		Sudah berkerja kurang lebih 2 tahun	3	7	2
		Memiliki ujuk kerja yang tinggi	4	8	2
2.	Organisasional	Rutinitas pekerjaan	9	13	2

		yang dikerjakan			
		Penghargaan yang diterima karyawan	10	14	2
		Adanya peningkatan gaji	11	15	2
		Adanya kesempatan promosi	12	16	2
3.	Karakteristik Pekerjaan	Adanya variasi tantangan terhadap pekerjaan	17	21	2
		Adanya konflik peran	18	22	2
		Adanya perbedaan tuntutan pekerjaan	19	23	2
		Adanya standar pribadi antar karyawan	20	24	2
	Total				24

3) Alat Ukur Beban Kerja

a) Spesifikasi Instrumen

Skala ini diadaptasi dari Belda (2019) dengan jumlah item 24 yang terdiri dari 12 favorable dan 12 unfavorable yang di jabarkan dari 3 aspek beban kerja Menurut Ambar (dalam Apriani, 2013), yaitu tugas, dukungan, waktu dan kondisi.

b) Blueprint

Tabel 3.4 Alat ukur beban kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	Tugas	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan	1	5	2

		Perkembangan kompetensi	2	6	2
		Sikap dalam bekerja	3	7	2
		Beban yang kerja ditanggung	4	8	2
2.	Dukungan	Fasilitas yang mendukung	9	13	2
		Lingkungan kerja yang baik	10	14	2
		Mendapatkan bimbingan	11	15	2
		Mendapatkan <i>reward</i> atau validasi	12	16	2
3.	Waktu dan Kondisi	Lamanya waktu kerja	17	21	2
		Management waktu dan bobot kerja	18	22	2
		Sistem kerja	19	23	2
		Prosedur kerja yang terlaksana dengan baik	20	24	2
	Total				24

2. Validitas dan Reabilitas Instrumen penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan dengan menggunakan Product Moment (corrected item-total correlation) pada program SPSS. Kuesioner dapat dikatakan valid dan tidak valid dalam ketentuan sebagai berikut.

- 1) Perbandingan nilai rhitung dengan rtabel

Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$

Jika $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$

Nilai rtabel dengan N= 46 pada signifikansi 5% dilihat dari nilai distribusi nilai rtabel statistik, maka dapat diperoleh nilai rtabel 0.291

2) Sedangkan dilihat dari signifikansi (Sig.)

Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 = Valid

Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 = Tidak Valid

b. Uji Reabilitas

Awal dari kata reliabilitas didasari oleh kata *reliability* yang diartikan sejauh apa hasil dari suatu penelitian dapat dikatakan dalam katagori yang baik. Sesuatu hasil pengukuran bisa diyakini bila dalam sebagian penerapan pengukuran kepada golongan subyek yang serupa, didapatkan hasil pengukuran yang relatif serupa, sepanjang pandangan yang diukur dalam diri subyek memang belum digantikan. Metode *alpha cronbach's* digunakan sebagai uji reliabilitas pada penelitian yang dilakukan, menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan alat pengukur memberikan konsistensi hasil pengukuran di berbagai keadaan.

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan alat pengukur memberikan konsistensi hasil pengukuran di berbagai keadaan, dimana hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* > 0,7, sedangkan *construct reliability* lebih kecil dari 0,7 maka dikatakan tidak reliable (Ghozali, 2011).

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 23* dengan menggunakan analisis sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah uji

normalitas, uji linearitas sebagai asumsi yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji regresi.

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk melihat suatu sebaran data dalam sebuah variabel memiliki sebaran data yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Pada teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* data dikatakan normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ maka nilai residual data tersebut berdistribusi secara normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi $<0,05$ maka nilai residual data tersebut tidak berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2017).

2) Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui scatterplot. Kriteria dalam scatterplot yakni titik-titik didalamnya menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 ataupun dibagian angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dari metode uji glejser yakni, melihat pada regresi nilai absolut residual terhadap variabel independent. Output yang dihasilkan dikatakan bahwa propabilitasnya signifikan jika nilai diatas 0,05.

3) Uji Hipotesis

Uji regresi dilakukan dalam rangka melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Yaitu analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat pada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dilanjutkan dengan analisis regresi moderasi (Moderating

regression Analysis) digunakan untuk melihat apakah variabel Z sebagai variabel moderasi memberi pengaruh yakni memperkuat atau melemahkan pada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran umum perusahaan

Pabrik Karton Bululawang merupakan suatu pabrik yang bergerak dalam bidang produksi pengolahan bahan baku limbah kertas menjadi bahan baku lembaran karton yang siap digunakan. Bermula pada bahan limbah kertas bekas yang dihancurkan, diolah dengan beberapa bahan tambahan, lalu dicetak dan dikeringkan. Setiap harinya pabrik bisa menghasilkan ratusan kertas karton bila semakin tinggi permintaan maka semakin tinggi pula produksi. Pabrik ini sudah beroperasi kurang lebih 10 tahun, dalam pemasaran pabrik ini bekerja sama dengan beberapa percetakan buku lokal dan surabaya untuk mensuplai hasil yang diproduksi. Pabrik ini juga satu pemilik dengan percetakan buku Amigo yang terletak di jalan soekarno hatta, malang.

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Dikarenakan Pabrik ini dimiliki oleh perorangan maka hanya terdapat 3 struktur yaitu pemilik, pengurus/penjaga, dan teksini/buruh

3. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian awal dilakukan pada tanggal 22 Maret 2021, dan berlanjut selama beberapa hari dikarenakan pertemuan hanya ada pada jam pulang serta dilakukan penjelasan bagi yang kurang mengerti, lalu pengisian pertanyaan melalui googleform.

4. Jumlah subjek penelitian

Jumlah subyek penelitian pada Pabrik Karton tersebut adalah 46, jumlah tersebut mencakup seluruh pekerja yang ada, dan sebelumnya sudah mendapatkan ijin untuk mengadakan pertemuan pada akhir jam pulang.

5. Prosedur yang ditetapkan dalam perusahaan tersebut ialah:

1. Memberikan proposal penelitian.
2. Memberikan waktu dan tanggal untuk melakukan penelitian
3. Mendapatkan perizinan melaksanakan pengambilan data berupa pembagian kuesioner online terhadap karyawan.
4. Setelah melakukan pemenuhan prosedur pengambilan data dalam perusahaan tersebut, penulis mendapatkan data berupa data sekunder

dan data primer. Data sekunder berupa profil perusahaan, data wawancara. Data primer yang didapatkan berupa isian kuesioner yang dikerjakan oleh karyawan secara online.

6. Hambatan-hambatan

1. Hambatan yang terjadi saat melakukan penelitian di perusahaan: Pertemuan yang dapat dilakukan di pabrik terbatas pada jam pulang dikarenakan padatnya pekerjaan karyawan di pabrik tersebut.
2. Pengambilan kuesioner yang dilakukan secara online sehingga hasil kuesioner yang didapatkan memakan waktu lebih. Karena padatnya pekerjaan karyawan sehingga gambaran pasti yang terjadi di perusahaan tidak terpaparkan dengan baik.

B. Hasil Penelitian

Analisis Data Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian Validitas dilaksanakan guna mengetahui kuesioner yang digunakan sudah valid atau tidak untuk digunakan sebagai kuesioner sebuah penelitian. Pengujian validitas dilaksanakan dengan menggunakan Product Moment (corrected item-total correlation) pada program SPSS. Kuesioner dapat dikatakan valid dan tidak valid dalam ketentuan sebagai berikut.

Perbandingan nilai r hitung dengan rtabel

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$

Nilai rtabel dengan $N = 46$ pada signifikansi 5% dilihat dari nilai distribusi nilai rtabel statistik, maka dapat diperoleh nilai rtabel 0.291.

Sedangkan dilihat dari signifikansi (Sig.)

- Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05 = \text{Valid}$
- Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05 = \text{Tidak Valid}$

Pada tabel dibawah ini, Tahapan pertama daftar pernyataan kuesioner Stres Kerja terdiri dari 4 aspek dan aitem berjumlah 24 yang telah disederhanakan. Ditemukan hasil:

Tabel 3.5 Aitem stres kerja

No	Aspek	Nomer Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Gejala Fisiologis	1,2,3,4,5,6,7,8		8
2	Gejala Psikologis	11,12,13,14,15,16	9,10	8
3	Gejala Perilaku	17,18,19,20,21,22,23,24		8
Jumlah				24

Pada tabel dibawah ini, Tahapan kedua daftar pernyataan kuesioner *Turnover Intention* terdiri dari terdiri dari 4 aspek dan aitem berjumlah 24 yang telah disederhanakan. Ditemukan hasil:

Tabel 3.6 Aitem turnover intention

No	Aspek	Nomer Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Personall	1,2,3,4,5,6,8	7	8
2	Organisasional	9,10,11,13,14,15,16	12	8
3	Karakteristik Pekerjaan	17,18,19,20,21,22,23,24		8
Jumlah				24

Pada tabel dibawah ini, Tahapan kedua daftar pernyataan kuesioner Beban Kerja terdiri dari terdiri dari 4 aspek dan aitem berjumlah 24 yang telah disederhanakan. Ditemukan hasil:

Tabel 3.7 Aitem beban kerja

No	Aspek	Nomer Aitem	Jumlah
----	-------	-------------	--------

		Valid	Gugur	
1	Tugas	1,2,3,4,5,6,7,8		8
2	Dukungan	9,10,11,12,13,14,15,16		8
3	Waktu dan Kondisi	18,19,20,21,22,23,24	17	8
Jumlah				24

2. Hasil Uji Reliabilitas

- a) Pada tahap pertama kuesioner stres kerja, menunjukkan hasil reliabilitas dibawah ini:

Tabel 3.8 Hasil uji reabilitas stres kerja

Variabel	Reabilitas	Keterangan
Stres kerja	0,842	Reliabel

Hasil Output SPSS diatas menunjukkan hasil cronbach's alpha (α) pada kuesioner Stres kerja memperlihatkan hasil 0,842 yang lebih besar dari ($>$) 0,7 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner stres kerja ialah reliable.

- b) Pada tahap kedua kuesioner *turnover intention*, menunjukkan hasil reliabilitas dibawah ini:

Tabel 3.9 Hasil uji reabilitas *turnover intention*

Variabel	Reabilitas	Keterangan
Turnover Intention	0,836	Reliabel

Hasil Output SPSS diatas menunjukkan hasil cronbach's alpha (α) pada kuesioner *Turover Intention* memperlihatkan hasil 0,836 yang lebih besar dari ($>$) 0,7 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner *Turnover Intention* ialah reliable.

- c) Pada tahap ketiga kuesioner beban kerja, menunjukkan hasil reliabilitas dibawah ini:

Tabel 3.10 Hasil uji reabilitas beban kerja

Variabel	Reabilitas	Keterangan
Beban kerja	0,817	Reliabel

Hasil Output SPSS diatas menunjukkan hasil cronbach's alpha (α) pada kuesioner Beban kerja memperlihatkan hasil 0,817 yang lebih besar dari ($>$) 0,7 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner Beban kerja ialah reliable.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 3.11 Hasil uji normalitas

Kolmogorov-Smirnov	0,200
--------------------	-------

Dasar pengambilan keputusan data yang akan diuji pada penelitian ini, dilihat dari hasil output uji normalitas tabel diatas diacu data Kolmogorov-Smirnov juga menunjukkan hasil 0,200 yang lebih besar dari ($>$) 0,05. Maka dapat dikatakan uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Metode uji glejser yakni, melihat pada regresi nilai absolut residual terhadap variabel independent. Output yang dihasilkan dikatakan bahwa propabilitasnya signifikan jika nilai diatas 0,05. Pada output SPSS dibawah ini didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 3.12 Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	sig
Stres kerja	0,841
Turnover Intention	0,590
Beban Kerja	0,478

Berdasarkan hasil dari uji homoskedastisitas yang terdapat pada tabel diatas, Maka dapat dinyatakan jika tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam data tersebut, dengan dasar pengambilan keputusan yakni, nilai $\text{sig} > 0,05$. Sehingga persyaratan untuk melakukan uji regresi linear berganda dapat terpenuhi.

4. Hasil Uji Deskriptif

1. Stres kerja

Dalam penelitian ini kategorisasi data dilakukan guna untuk mengetahui kategori subjek penelitian yakni, kategori skor skala tinggi, sedang dan rendah. Untuk itu digunakan dasar pengambilan kategori berdasarkan pengkategorian yang dipaparkan oleh Azwar dalam bukunya “Penyusunan Skala Psikologi” (Azwar, 2012)

Tabel 3.13 kategori pengambilan keputusan

Kategori	Dasar
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Kategorisasi yang dilakukan oleh peneliti guna untuk mengetahui tingkatankategori pada variabel stres kerja, *turn overintention* dan beban kerja maka untuk menghitung kategori tersebut. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3.14 Hasil uji deskriptif aitem stres kerja

Kategori	Tinggi	Sedang	Rendah
Jumlah subjek	8	34	4
Presentase	17%	74%	9%

Berdasarkan tabel data diatas pekerja yang memiliki tingkat kategori tinggi sebanyak 8 orang dan yang memiliki kategori sedang

sebanyak 34 sedangkan 4 orang memiliki kategorisasi rendah, sedangkan untuk persentasenya 17% untuk kategori tinggi, 74% untuk kategori sedang dan 9% untuk kategori rendah.

2. Beban Kerja

Dalam penelitian ini, menggunakan rumus dalam menentukan besarnya interval sebagai berikut:

Tabel 3.15 Hasil uji deskriptif aitem beban kerja

Kategori	Tinggi	Sedang	Rendah
Jumlah subjek	5	37	4
Persentase	11%	80%	9%

Berdasarkan tabel data di atas pekerja yang memiliki tingkat kategori tinggi sebanyak 5 orang dan yang memiliki kategori sedang sebanyak 37 sedangkan 4 orang memiliki kategorisasi rendah, sedangkan untuk persentasenya 11% untuk kategori tinggi, 80% untuk kategori sedang dan 9% untuk kategori rendah.

3. *Turnover Intention*

Dalam penelitian ini, menggunakan rumus dalam menentukan besarnya interval sebagai berikut:

Tabel 3.16 Hasil uji deskriptif aitem *turnover intention*

Kategori	Tinggi	Sedang	Rendah
Jumlah subjek	12	27	7
Persentase	26%	67%	15%

Berdasarkan tabel data diatas pekerja yang memiliki tingkat kategori tinggi sebanyak 12 orang dan yang memiliki kategori sedang sebanyak 27 sedangkan 7 orang memiliki kategorisasi rendah, sedangkan untuk persentasenya 26% untuk kategori tinggi, 67% untuk kategori sedang dan 7% untuk kategori rendah.

5. Hasil Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan guna untuk memberi keputusan terhadap hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti yakni, dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini uji hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut

1) Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan guna untuk mengetahui besarnya suatu pengaruh yang terdapat pada satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat Adapun hasil dari uji regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel Uji Hipotesis 1

Model summary	
R Square	0,325

Koefisien Model	B	Sig.
Constant	31,507	.000
Stres Kerja	.471	.000

Berdasarkan hasil dari uji regresi linear sederhana yang terdapat pada tabel diatas, dapat dilihat jika nilai R Square sebesar 0,325 yang memiliki arti jika pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 32,5% sedangkan 77,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pada keterangan konstan ditunjukkan dengan angka sebesar 31,507 yang memiliki arti jika dalam penelitian tidak terdapat variabel

stres kerja maka nilai konsisten pada variabel *turnover intention* adalah sebesar 31,507. Pada keterangan koefisien regresi stres kerja ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,471 yang memiliki arti yaitu, setiap variabel stres kerja bertambah sebesar 1% maka beban kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,471 dan nilai koefisien yang bertanda positif maka pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh secara positif. Dengan demikian persamaan regresi tersebut adalah, $Y=31,507+0,471X$. Sedangkan untuk nilai signifikansi menunjukkan angka $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan jika H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu, terdapat pengaruh pada variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat dinyatakan jika H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Uji Regresi Moderasi

Uji regresi moderasi dilakukan dengan cara melakukan analisis secara *Moderated Regression Analysis* (MRA) guna untuk mengetahui adanya sebuah pengaruh yang terdapat pada stres kerja sebagai variabel bebas terhadap *turnover intention* sebagai variabel terikat dengan menambah satu variabel beban kerja sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan pada hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari uji regresi moderasi adalah sebagai berikut:

Tabel Uji Hipotesis 2

Model summary	
R Square	0,479

Koefisien Model	B	Sig.
Constant	49.801	.053
Beban Kerja	1.670	.005
Stres Kerja	-.020	.025

B

Berdasarkan hasil dari uji regresi moderasi yang terdapat pada tabel diatas, dapat dilihat jika nilai R Square sebesar 0,579 yang memiliki arti jika pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas dan beban kerja sebagai variabel moderasi terhadap *turnover intention* sebagai variabel terikat sebesar 47,9% sedangkan 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sedangkan untuk nilai signifikansi menunjukkan angka $0,025 < \text{probabilitas } 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan jika variabel Beban kerja mampu memoderasi pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Adanya variabel moderasi memperkuat pengaruh yang ada pada variabel stres kerja terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dengan nilai R Square sebelumnya adalah 0,325 dan setelah ditambahkan variabel moderasi nilai R Square menjadi 0,479. Dengan demikian peran dari beban kerja memperkuat pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Pada keterangan konstan ditunjukkan dengan angka sebesar 49.801 yang memiliki arti jika dalam penelitian tidak terdapat variabel beban kerja maka nilai konsisten pada variabel *turnover intention* adalah sebesar 49.801. Pada keterangan koefisien regresi beban kerja ditunjukkan dengan nilai sebesar 1.670 yang memiliki arti yaitu, setiap variabel beban kerja bertambah sebesar 1% maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 1.670 dan nilai koefisien bertanda positif, dengan persamaan regresi adalah, $Y=49.801+1.670X$.

6. Pembahasan

Langkah selanjutnya setelah proses pengumpulan dan pengolahan data yaitu melakukan proses pembahasan terhadap hasil data yang telah diperoleh sebelumnya, pembahasan tersebut diantara lain adalah sebagai berikut:

1) Tingkat stres kerja pada karyawan Pabrik Karton Bululawang

Stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berpikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan tenaga kerja sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja, Stres juga suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual atau proses psikologis merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Gibson, dkk (2013: 204)).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa Stres kerja sendiri memiliki tingkat kategori tinggi sebanyak 8 orang dan yang memiliki kategori sedang sebanyak 34 sedangkan 4 orang memiliki kategorisasi rendah, sedangkan untuk persentasenya 17% untuk kategori tinggi, 74% untuk kategori sedang dan 9% untuk kategori rendah.

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat stres kerja yang ada pada karyawan pabrik karton bululawang berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 74%, meskipun sedang hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa tingkat stres kerja bisa menjadi tinggi dikarenakan lebih banyak karyawan dengan persentase tinggi daripada yang rendah, tingkat stres kerja yang tinggi merupakan sebuah masalah yang mendasar dan jika tidak segera diatasi dapat menimbulkan lebih banyak masalah lagi pada karyawan, Pekerja yang cenderung mengalami stres kerja tinggi akan merasa bahwa pekerjaan normal saja bisa menjadi

beban yang berat bagi dirinya, tidak berhenti dengan itu, hal ini tentu saja akan berpengaruh pada proses produksi, lambat atau lajunya produksi juga dapat menimbulkan pengaruh yang buruk kepada karyawan lain.

Ketika beberapa karyawan dengan stres kerja tinggi yang diharuskan bekerja sama dalam pekerjaan, tidak menutup kemungkinan bahwa perilakunya akan membawa dampak buruk bagi yang lain, bisa jadi karyawan tersebut malas atau lambat dalam mengerjakan pekerjaan, hal lainnya juga seperti emosional bila diajak berbicara rekan sepekerjaannya, maka dari itu merupakan hal yang baik jika perusahaan dapat mengolah sumber daya manusianya atau membuat kebijakan yang berguna untuk mengurangi tingkat stres karyawannya, Hal ini sejalan dengan teori menurut Schultz (dalam Almasitoh, 2011: 69), gejala-gejala stres kerja, meliputi Gejala fisiologis, hal itu dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, Gejala psikologis yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, Lalu gejala perilaku yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain. Memang hal ini perlu di dalam secara menyeluruh dikarekan hal ini menyangkut hubungan timbal balik pula terhadap perusahaan, semakin perusahaan bisa mengontrol karyawannya dengan kebijakan yang ada maka akan semakin baik untuk berjalannya suatu industri. Hal ini juga dapat diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres kerja terhadap pegawai (Buulolo dkk. 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh pada kinerja pegawai, maka pimpinan hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok serta memberikan motivasi kepada pegawai agar segala pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Dari penjelasan diatas

dapat diketahui bahwa memang stres kerja yang dialami karyawan akan mengimbas pada banyak hal, jika hal ini tidak segera diatasi maka akan sangat merugikan industri dari segi pekerja dan produksinya.

Tingkatan pada stres kerja ini juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal menurut Mangkunegara (2010: 28) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi stres kerja antara lain: Beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, Iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara tenaga kerja dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

2) Tingkat Beban Kerja pada karyawan Pabrik Karton Bululawang

Beban Kerja adalah Besaran tanggung jawab yang harus dipikul setiap tenaga kerja, hal ini dapat mencakup adanya target harian produksi atau tugas-tugas yang diberikan. Menurut Junaidi (2015) beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang harus dikerjakan dan merupakan tuntutan dari perusahaan yang terkait dimana seseorang bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah beban tanggungan pekerjaan pada setiap karyawan bisa berupa tugas atau kewajiban dan tanggung jawab.

Berdasarkan tabel data yang diperoleh peneliti, pekerja yang memiliki beban kerja tingkat kategori tinggi sebanyak 5 orang dan yang memiliki kategori sedang sebanyak 37 sedangkan 4 orang memiliki kategorisasi rendah, sedangkan untuk persentasenya 11% untuk kategori tinggi, 80% untuk kategori sedang dan 9% untuk kategori rendah.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti pada karyawan pabrik karton bululawang mengenai beban kerja pada tingkatan sedang yang berarti semua karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan atau kemampuan para pekerja, hal ini juga dapat dilihat dari tingginya angka sedang yang mendominasi.

Sebenarnya beban kerja sangat berkaitan dengan kemampuan beroperasi pabrik atau juga pemasaran produknya, jika pabrik sedang berkembang pesat maka produksinya akan meningkat dan hal ini juga merupakan tambahan beban kerja bagi karyawan, meskipun pada umumnya ada standar target harian, tetapi dalam beberapa pabrik yang berukuran kecil jika kemampuan beroperasi pemasaran produknya berkurang maka otomatis pekerjaan karyawannya juga akan berkurang lambat laun dikarenakan stok gudang penuh, dikarenakan management pabrik yang kurang lengkap atau bisa juga kurang fleksibel.

Biasanya hal yang terjadi pada karyawan jika beban pekerjaan berkurang, maka pabrik atau industri akan mengambil keputusan untuk meliburkan sementara sampai ada pemberitahuan lebih lanjut. Hal ini sebenarnya juga bisa menjadi pemicu karyawan keluar dari perusahaan meskipun beban kerja tergolong sesuai dengan standar yang ada. Merupakan hal yang kompleks juga jika dilihat dari sisi pemegang industri atau pabrik tersebut dikarenakan pabrik yang ditemui peneliti juga bukan merupakan pabrik pengolahan bahan dasar menjadi barang jadi, melainkan hanya mengolah bahan menjadi bahan yang hampir jadi, maka dari itu pabrik ini juga bergantung pada suplier lain untuk bahan mentah dan distributor untuk pemasaran.

Pada pabrik yang diteliti, tingkat beban karyawan sangat bergantung sekali pada pemasaran produknya yang berarti bergantung pada berjalannya pemasaran, pada saat dilakukan penelitian pabrik sedang berada dalam kondisi beban kerja yang sedikit tinggi dikarenakan ada pengurangan karyawan, tetapi hal tersebut berada pada sisi karyawan saat itu, dikarenakan seperti penjelasan diatas bahwa ada juga kemungkinan pabrik juga mengalami pemunduran sehingga berada dalam posisi untuk memberhentikan karyawannya, maka berdasarkan penjelasan diatas juga dapat disimpulkan meskipun beban pekerjaan

tinggi ataupun sedang hal ini juga berkaitan dengan kebijakan pabrik itu sendiri.

Hal ini didukung dengan penjelasan teori Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Manuaba dalam Fajriani dan Septiari (2015 : 75), adalah sebagai berikut: pertama adalah faktor eksternal, yaitu yang berasal dari luar individu (*wring stressor*) yang berarti tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti alat dan sarana kerja, tempat kerja dan sikap kerja, sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab dan tingkat kesulitan pekerjaan. Yang kedua organisasi kerja meliputi masa kerja, shift kerja, sistem upah, struktur organisasi dan pembagian tugas serta wewenang dan yang ketiga lingkungan kerja, meliputi lingkungan kerja psikologis, fisik, biologis dan kimiawi. Selain itu juga ada faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja akibat adanya reaksi dari beban pekerjaan eksternal, meliputi umur, kondisi kesehatan, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan jenis kelamin.

Terjadinya beban kerja yang tinggi maupun rendah merupakan resiko yang harus diselesaikan perusahaan, berikut penelitian terdahulu mengenai beban kerja yaitu penelitian milik (Riani dan Putra, 2017) yaitu beban kerja memiliki positif terhadap *turnover intention*. Yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover* tenaga kerja. Dari uraian tersebut berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan akhir seseorang yang merasa beban kerja yang didapatkan tinggi adalah *turnovue*.

3) Tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Pabrik Karton Bululawang

Turnover sendiri dapat dimaknai pengunduran diri dari perusahaan secara langsung dan masuk akal berdasarkan jangka waktu tertentu. Sedangkan *Intention* memiliki makna suatu keinginan atau niat tetapi belum terlaksana untuk melakukan sesuatu. *Turnover intention*

adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain, Robbins dan Judge (2018). Menurut Darmayanti dkk (2020) menyebutkan bahwa turnover intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti yaitu pekerja yang memiliki tingkat kategori tinggi sebanyak 12 orang dan yang memiliki kategori sedang sebanyak 27 sedangkan 7 orang memiliki kategorisasi rendah, sedangkan untuk persentasenya 26% untuk kategori tinggi, 67% untuk kategori sedang dan 7% untuk kategori rendah.

Keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Turnover intention) menjadi problematika diruang lingkup perusahaan. Turnover intention pada dasarnya adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu perpindahan kerja dari satu tempat ke tempat lainnya. Intensi keluar (turnover intention) diartikan sebagai kadar atau tingkat niat tenaga kerja keluar dari perusahaan, turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada, periode tertentu.

Adanya fakta dilapangan bahwa pabrik ini telah melakukan pemecatan karyawan dan menumpuknya bebakan pekerjaan, merupakan asal dari penelitian ini, hal ini dikhawatirkan akan merugikan perusahaan jika karyawannya sampai berpindah kerja ,karena sebelum karyawan melakukan *turnover*, karyawan akan menunjukkan gejala seperti seringnya mengambil absen untuk libur dan tidak ada niat dalam bekerja, jadi proses berkembang industri akan terganggu, tentu saja tidak berhenti dari hal itu saja, jika seumpama karyawan keluar pun akan menjadi kerugian bagi perusahaan

dikarenakan kehilangan tenaga kerja yang sudah berpengalaman. Hal ini sejalan dengan teori miik Elizabeth dalam (Mahaiswari dan Rahyuda, 2015) yang mengatakan bahwa beberapa faktor penyebab tenaga kerja memiliki keinginan untuk berhenti bekerja yaitu: kondisi pekerjaan yang tidak mendukung, beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pelanggaran kontrak psikologis, dan stres kerja yang mampu menimbulkan tingginya absensi, pelanggaran tata tertib, sikap malas untuk bekerja dan protes terhadap atasan.

Hasilnya setelah dilakukan penelitian bahwa kategori sedang memegang posisi paling tinggi, seharusnya akan baik jika perusahaan mampu mengurangi hal ini karena pada data jelas kategori tinggi lebih banyak daripada kategori rendah yang berarti tidak menutup kemungkinan untuk karyawan melakukan *turnover intention*. Turnover mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan, seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan rekrutme, selection dan training agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang keluar dari perusahaan, maka dari itu menjaga agar keseimbangan dapat terjadi dalam suatu industri bukanlah hal yang mudah, dikarenakan setiap dari perusahaan memiliki masalah dan penyelesaian yang berbeda.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu milik Masita, (2016) yaitu penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi turnover intention adalah, ketidakpuasan terhadap beban kerja, ketidakpuasan terhadap kesempatan mengembangkan karir, juga terdapat faktor individu seperti faktor usia dan faktor status perkawinan dan keluarga.

4) Pengaruh Stres kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan Pabrik Karton Bululawang

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara

(2010: 28). Berdasarkan hasil dari uji regresi linear sederhana yang terdapat pada tabel diatas, dapat dilihat jika nilai R Square sebesar 0,325 yang memiliki arti jika pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 32,5% sedangkan 77,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pada keterangan konstan ditunjukkan dengan angka sebesar 31,507 yang memiliki arti jika dalam penelitian tidak terdapat variabel stres kerja maka nilai konsisten pada *variabel turnover intention* adalah sebesar 31,507. Pada keterangan koefisien regresi stres kerja ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,471 yang memiliki arti yaitu, setiap variabel stres kerja bertambah sebesar 1% maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,471 dan nilai koefisien yang bertanda positif maka pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh secara positif. Dengan demikian persamaan regresi tersebut adalah, $Y=31,507+0,471X$. Sedangkan untuk nilai signifikansi menunjukkan angka $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan jika H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu, terdapat pengaruh pada variabel stres kerja terhadap *turnover intention*.

Seseorang yang memiliki tingkat stres tinggi cenderung mengasingkan diri dan mempunyai beberapa keluhan terhadap fisik seperti mudah lelah mudah jenuh dan seringkali emosional jika diajak berinteraksi, maka dari itu mereka cenderung ingin keluar dari pekerjaan karena tingkat jenuh mereka yang tinggi. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Jadi berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres terjadi terlalu lama dan terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, tenaga kerja yang mengalami stres

kerja dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka hal ini sejalan dengan teori milik Siagian (2008: 300), dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan data yang diperoleh mempunyai arti bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*, maka dari itu bila tingkat stres kerja tinggi akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* juga. Hal ini sejalan dengan hasil uji sebelumnya yaitu tingkat stres kerja yang terjadi berada di tahap sedang, begitu pula tingkat *turnover intention*. Pada sisi lain jika diperhatikan sebenarnya tingkat stres kerja meskipun sedang tetapi cenderung ke tinggi daripada rendah, maka dari itu sebaiknya segera dilakukan suatu kebijakan untuk mengurangi resiko meningkatnya variable ini.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu milik Putu dkk (2019) tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian lain yang menunjukkan hasil yang sama yaitu milik Berdasarkan penelitian oleh (Winda dkk. 2018) bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja cukup kuat mempengaruhi keinginan tenaga kerja untuk berpindah ke perusahaan lain yang dinilainya lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ni luh dan Made, 2017) menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan pada turnover intention. Stres kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh langsung dengan turnover intention pada tenaga kerja.

5) Peran Beban Kerja sebagai variabel moderasi pada Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Pabrik Karton Bululawang

Memberi tenaga kerja beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan bekerja merupakan hal dasar bagi perusahaan dan juga merupakan hal yang sangat bermanfaat bagi perusahaan, perusahaan bisa mengetahui tingkat kondisi kerja, ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif dan efisien bagi tenaga kerja. Beban kerja memiliki positif terhadap turnover intention, berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* tenaga kerja. Beban kerja sendiri adalah sebuah pekerjaan yang dibebankan atau diwajibkan pada seseorang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas seseorang tersebut yang harus diselesaikan dengan target waktu yang sudah ditentukan. Peran beban kerja sebagai variabel moderasi adalah sebagai variabel yang akan melemahkan atau memperkuat dalam pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pabrik karton bululawang.

Penelitian ini untuk mengetahui adanya peran beban kerja sebagai variabel moderasi pada pengaruh antara stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pabrik karton bululawang. dianalisis dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 22 dengan teknik analisis regresi moderasi (*moderate regression analysis*). Berdasarkan hasil dari uji regresi moderasi yang terdapat pada tabel diatas, dapat dilihat jika nilai R Square sebesar 0,579 yang memiliki arti jika pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas dan beban kerja sebagai variabel moderasi terhadap turnover intention sebagai variabel terikat sebesar 47,9% sedangkan 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sedangkan untuk nilai signifikansi menunjukkan angka $0,025 < \text{probabilitas} < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan jika variabel Beban kerja mampu memoderasi pengaruh variabel stres kerja terhadap turnover intention.

Adanya variabel moderasi memperkuat pengaruh yang ada pada variabel stres kerja terhadap turnover intention yang ditunjukkan dengan

nilai R Square sebelumnya adalah 0,325 dan setelah ditambahkan variabel moderasi nilai R Square menjadi 0,479. Pada keterangan konstan ditunjukkan dengan angka sebesar 49.801 yang memiliki arti jika dalam penelitian tidak terdapat variabel beban kerja maka nilai konsisten pada variabel *turnover intention* adalah sebesar 49.801. Pada keterangan koefisien regresi beban kerja ditunjukkan dengan nilai sebesar 1.670 yang memiliki arti yaitu, setiap variabel beban kerja bertambah sebesar 1% maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 1.670 dan nilai koefisien bertanda positif, dengan persamaan regresi adalah, $Y=49.801+1.670X$, demikian peran dari beban kerja memperkuat pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian Anita (2021) Secara moderasi beban kerja dan hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan pada perkasa group, memiliki moderasi yang di perkuat dengan adanya nilai signifikansi yaitu sebesar 0.019 sehingga hasil hipotesis kedua diterima.dengan kata lain ketiga variable tersebut memoderasi dan signifikan terhadap kinerja karyawan untuk itu tidak adanya suatu masalah yang terjadi antara beban kerja dan hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan dalam peneitian ini bahwa beban kerja mampu memperkuat hubungan antara stres kerja dengan turnover intention. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan kelelahan yang berlebih. Maka dari itu memberi tenaga kerja beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan bekerja merupakan hal dasar bagi perusahaan dan juga merupakan hal yang sangat bermanfaat bagi perusahaan, perusahaan bisa mengetahui tingkat kondisi kerja, ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif dan efisien bagi tenaga kerja. Tentu saja hal-hal

tersebut berkaitan dengan meminimalisir stres kerja yang dialami tenaga kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa Stres kerja memiliki dominan kategori sedang sebanyak 34 orang
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa Beban kerja memiliki dominan kategori sedang sebanyak 37 orang

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa *Turnover Intention* memiliki dominan kategori sedang sebanyak 27 orang
4. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti yaitu nilai R Square sebesar 0,325 yang memiliki arti jika pengaruh stres kerja terhadap turnover intention sebesar 32,5% untuk nilai signifikansi menunjukkan angka $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan jika H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti yaitu nilai R Square sebesar 0,479 yang memiliki arti jika pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas dan beban kerja sebagai variabel moderasi terhadap turnover intention sebagai variabel terikat sebesar 47,9, sedangkan untuk nilai signifikansi menunjukkan angka $0,025 < \text{probabilitas } 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan jika variabel Beban kerja mampu memoderasi pengaruh variabel stres kerja terhadap turnover intention.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, ada beberapa saran dan juga masukan yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini sudah menunjukkan bahwa pentingnya pihak perusahaan untuk memperhatikan dan mpedulikan karyawan, dikarenakan apabila perusahaan tidak peduli dengan karyawan maka bukan hal yang tidak mungkin karyawan tersebut akan bekerja secara tidak maksimal dan keterikatan karyawan dengan perusahaan juga kurang baik.

- b. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan beban kerja untuk karyawannya, karena hal tersebut tentunya akan dapat berpengaruh bagi perusahaan guna meningkatkan hasil dan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan.
 - c. Bagi perusahaan sebaiknya memperhatikan tingkat *turnover intention* pekerjanya dan tidak memberikan target atau beban kerja yang tidak sesuai standar kemampuan pekerja karena selain hal ini merupakan pemicu stres kerja, hal ini juga akan merugikan perusahaan jika banyak pekerja yang memiliki niat untuk keluar.
2. Bagi peneliti yang akan datang
- a. Diharapkan bagi peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan kuesioner yang digunakan
 - b. Diharapkan untuk peneliti yang akan datang untuk lebih memperhitungkan situasi dan keadaan responden saat diminta untuk mengisi kuesioner.
 - c. Diharapkan untuk peneliti yang akan datang untuk memperluas subjek penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber daya Manusiaperusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Adnyani dan Putra. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi. PT BPR JAYA KERTI. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana. Bali
- Anak Agung Putu dan Anik Yuesti. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: AB Publisher

- Anggit Astiantodkk. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 3(7), 1-17.
- Anita. (2021) Moderasi Beban kerja terhadap hubungan stress kerja dengan kinerja pada karyawan pada Perkasa Group
- Anwar Sanusi, (2011). Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta
- Apriani, D., Nurazi R., dan Praningrum. (2013). *Analisis Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional*. Bengkulu: Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 15, No. 1: 273.
- Arie Fajriani, Dovi Septiari. (2015).“*Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan” Vol 7. No. 9
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Belda Patria Salsabilla;Purwaningtyastuti,M.Psi. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang. Skripsi. S1-Psikologi
- Beehr, et al. (1992). The Meaning of Occupational Stress Items to Survey Respondents. Journal of Applied Psychology
- Elizabeth, M. L. (2012). Hubungan Antara Pelanggaran Kontrak Psikologis Menurut Perawat dengan Intention to Quit dan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X Tahun 2011. Universitas Indonesia.
- Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, dan Erasma F.Zalogo (2021) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 191-202*
- Gurning, B.T.A.D. (2010). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia.Skripsi.Surakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Hariyono, W. dkk. (2009), Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta, FKM Universitas Ahmad Dahlan.
- Harnoto. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo

- Ibrahim, Isra' D.K., Asmony, Thatok., Nurmayanti, Siti. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover intentions yang dimediasi oleh Burnout (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 4 (Empat) di Kota Mataram. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*
- Junaidi. (2015). Memahami Skala-Skala Pengukuran. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, 1-4
- Lengkong, D. C.(2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Member Of Astra Cabang Manado. Skripsi. Program Studi Manajemen Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado
- Mardiana. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *e-Journal Ilmu Pemerintahan*. 2 (1).
- Masita Ira (2016). Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe)
- McIntosh, P. (2010). *Action Research And Refflective Practice, Creative And Visual Methods To Facilitate Reflection and Learning*. London & New York: Routledge
- Nanang Martono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers
- Nurmianto, Eko. (2003). *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya
- Novliadi, P. (2007). Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Makalah: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Paramarta, Wayan Arya, dan Darmayanti Ni Putu Kurnia. 2020. "Employee Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua-Bali" dalam: *Jurnal Widya Manajemen*,2(1), 60-79.
- Putu Sofia Andi Dewi, Anak Agung Ayu Sriathi. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnoer Intention yang dimediasi oleh kepuasan Kerja" *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6, 2019 :3646-3673
- Riani, Ni L. T. dan Putra, Made S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover intention Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 11

- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. (2008). Perilaku organisasi. Edisi 12. Salemba empat. Jakarta 12160. 63-67*
- Robbins dan Judge. (2018). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Salleh, A.L., Bakar, R.A., Keong, W.K. (2008). *How Detrimental is job stress?: A case study of Executives in the Malaysian furniture industry. international Review of business Research papers. journal of management, vol.6(1):119-121*
- Sari, D. Y., & Putu, N. L. (2014). Hubungan Beban Kerja Terhadap *Burnout Syndrome* pada Perawat Pelaksana Ruang Intermediet RSUP Sanglah. *Jurnal dunia Kesehatan*, 5(2), 87-92.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono (2007). Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press
- Tulangow, Margaritha J., Saerang, David P. E., Rumokoy, Farlane S. (2018). *The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover intention (Case Study At PT. Wika Realty Manado)*. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.2. Hal. 474 – 482.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover intention karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang.
- Winda Sri, Herman Sjahrudin dan Suseno. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Hasamitra Makasar. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*. Vol. 1 Hal 31-46.
- Zaffane, Rachid. (2003). Understanding Employee Turnover : The Need For a Contingency Approach. *International Journal of Manpower* 15 (9) : 1-14.

LAMPIRAN 1

HASIL UJI COBA SKALA PENELITIAN

1. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS STRES KERJA (putaran 1)

a) UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	24

b) UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	58.13	93.583	.333	.841
X2	57.93	87.751	.614	.831
X3	59.67	94.002	.301	.842
X4	59.70	89.639	.488	.835
X5	58.24	85.208	.682	.827
X6	57.85	91.687	.450	.837
X7	59.59	92.159	.351	.841
X8	59.52	91.944	.363	.840
X9	58.24	92.142	.300	.843
X10	58.17	93.480	.272	.844
X11	59.57	92.518	.359	.840
X12	59.43	92.740	.310	.842
X13	57.87	93.005	.376	.840
X14	58.07	92.996	.361	.840
X15	59.52	92.388	.348	.841
X16	59.48	91.855	.331	.842
X17	58.24	87.786	.566	.832
X18	58.17	91.925	.341	.841
X19	59.63	94.016	.340	.841
X20	59.20	89.539	.514	.835
X21	57.93	92.462	.353	.841
X22	58.02	90.333	.497	.835
X23	59.37	92.283	.318	.842
X24	59.46	92.120	.310	.843

2. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS STRES KERJA (putaran 2)

a) UJI REABILITAS

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	23

b) UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	54.96	87.909	.352	.839
X2	54.76	82.586	.610	.829
X3	56.50	88.300	.321	.840
X4	56.52	84.477	.480	.834
X5	55.07	80.240	.671	.825
X6	54.67	86.314	.451	.836
X7	56.41	87.137	.330	.840
X8	56.35	86.676	.357	.839
X9	55.07	86.862	.295	.842
X11	56.39	87.310	.348	.840
X12	56.26	86.864	.339	.840
X13	54.70	87.994	.349	.840
X14	54.89	87.655	.358	.839
X15	56.35	87.032	.347	.840
X16	56.30	86.305	.341	.840
X17	55.07	82.729	.555	.831
X18	55.00	86.800	.326	.841
X19	56.46	88.165	.375	.839
X20	56.02	84.111	.523	.833
X21	54.76	86.897	.365	.839
X22	54.85	84.932	.503	.834
X23	56.20	86.694	.331	.841
X24	56.28	87.141	.288	.843

3. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS STRES KERJA (putaran 3)

a) UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	22

b) UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	51.85	81.510	.349	.838
2	51.65	76.499	.600	.828
3	53.39	82.021	.309	.840
4	53.41	77.892	.498	.832
5	51.96	74.176	.666	.824
6	51.57	79.896	.455	.834
7	53.30	81.016	.311	.840
8	53.24	80.186	.363	.838
11	53.28	81.229	.325	.839
12	53.15	80.576	.332	.839
13	51.59	81.359	.364	.838
14	51.78	81.107	.367	.838
15	53.24	80.497	.356	.838
16	53.20	79.761	.351	.839
17	51.96	76.887	.530	.831
18	51.89	80.099	.345	.839
19	53.35	81.654	.381	.837
20	52.91	77.681	.532	.831
21	51.65	80.587	.359	.838
22	51.74	78.908	.482	.833
23	53.09	80.214	.336	.839
24	53.17	80.502	.301	.841

LAMPIRAN 2

HASIL UJI COBA SKALA PENELITIAN

1. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS TURNOVER INTENTION (Putaran

1)

a) UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
---------------------	------------

.827	24
------	----

b) UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	57.39	84.288	.333	.823
2	57.09	81.148	.554	.813
3	58.57	84.562	.347	.822
4	58.24	85.253	.397	.821
5	57.24	80.897	.507	.815
6	57.02	84.866	.419	.820
7	58.24	88.275	.077	.837
8	58.46	83.454	.430	.819
9	57.22	86.218	.335	.823
10	57.35	84.587	.350	.822
11	58.50	83.144	.437	.818
12	58.52	86.388	.062	.826
13	57.50	84.744	.337	.823
14	57.15	86.265	.334	.823
15	58.57	85.407	.331	.823
16	58.52	84.033	.437	.819
17	57.28	80.029	.540	.813
18	57.28	84.118	.303	.825
19	58.78	84.974	.344	.822
20	58.78	86.307	.325	.823
21	57.15	86.576	.374	.822
22	57.46	78.565	.644	.811
23	58.59	85.092	.334	.823
24	58.11	84.588	.341	.823

2. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS TURNOVER INTENTION (Putaran

2)

a) UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	22

b) UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	53.37	77.260	.338	.833
2	53.07	74.329	.555	.823
3	54.54	77.409	.359	.831
4	54.22	78.307	.394	.830
5	53.22	73.596	.537	.823
6	53.00	78.000	.411	.829
8	54.43	76.873	.407	.829
9	53.20	79.094	.343	.832
10	53.33	77.025	.389	.830
11	54.48	75.811	.466	.827
13	53.48	78.122	.314	.833
14	53.13	79.316	.328	.832
15	54.54	78.520	.323	.833
16	54.50	76.878	.453	.828
17	53.26	73.708	.513	.824
18	53.26	76.864	.320	.834
19	54.76	78.275	.325	.833
20	54.76	79.519	.306	.833
21	53.13	79.271	.400	.831
22	53.43	71.362	.571	.821
23	54.57	78.473	.310	.833
24	54.09	77.459	.352	.832

LAMPIRAN 3

HASIL UJI COBA SKALA PENELITIAN

1. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS BEBAN KERJA

a) UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	24

b) UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	54.61	68.821	.322	.815
2	54.17	67.391	.483	.807
3	55.67	69.558	.305	.815
4	56.02	69.577	.431	.810
5	54.48	68.966	.381	.811
6	54.72	68.829	.336	.814
7	55.89	69.655	.336	.813
8	55.65	68.143	.369	.812
9	54.59	67.359	.508	.806
10	54.24	69.697	.388	.811
11	55.78	68.796	.342	.813
12	55.78	68.929	.402	.811
13	54.24	70.097	.322	.814
14	54.13	70.960	.338	.814
15	55.91	69.548	.412	.810
16	55.72	69.941	.350	.813
17	54.22	71.374	.146	.816
18	54.30	67.239	.524	.805
19	55.83	70.636	.346	.813
20	55.83	69.925	.307	.815
21	54.26	70.197	.393	.811
22	54.24	69.697	.312	.815
23	56.07	70.773	.347	.813
24	55.65	70.276	.307	.815

2. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS BEBAN KERJA

a) UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	23

b) UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	51.35	65.476	.311	.813
2	50.91	64.037	.475	.805
3	52.41	65.937	.312	.813
4	52.76	66.097	.428	.808
5	51.22	65.374	.388	.809
6	51.46	65.231	.343	.812
7	52.63	66.149	.335	.812
8	52.39	64.821	.358	.811
9	51.33	64.269	.384	.809
10	50.98	66.511	.360	.810
11	52.52	65.011	.362	.810
12	52.52	65.544	.393	.809
13	50.98	66.688	.313	.812
14	50.87	67.316	.347	.811
15	52.65	66.143	.403	.809
16	52.46	66.431	.349	.811
18	51.04	63.554	.543	.802
19	52.57	66.918	.363	.811
20	52.57	66.562	.395	.811
21	51.00	66.578	.402	.809
22	50.98	66.200	.310	.813
23	52.80	67.094	.361	.811
24	52.39	66.510	.325	.812

LAMPIRAN 4

UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.39409773
	Absolute	.086

Most Extreme Differences	Positive	.056
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

2. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.792	6.775		1.888	.066
Stres kerja	.016	.080	.032	.202	.841
Turnover Intention	-.050	.091	-.094	-.544	.590
Beban Kerja	-.072	.101	-.124	-.716	.478

a. Dependent Variable: ABS_RES

3. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.733	10.608		2.426	.020		
Stres kerja	.114	.132	.119	.867	.391	.955	1.047
Beban Kerja	.481	.151	.437	3.181	.003	.955	1.047

a. Dependent Variable: Turnover Intention

LAMPIRAN 5
UJI HIPOTESIS

1. Uji Regresi Moderasi Pertama

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.310	6.776

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.507	6.313		4.991	.000
	Stres Kerja	.471	.102	.570	4.606	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

2. Uji Regresi Moderasi Kedua

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.479	.549	5.479

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.801	28.938		1.721	.053
Stres Kerja	1.353	.472	1.639	2.868	.006
Beban Kerja	1.670	.528	1.815	3.162	.003
Stres Kerja*Beban Kerja	-.020	.008	-2.252	-2.329	.025

a. Dependent Variable: Turnover Intention

LAMPIRAN 6

Kuesionare variabel stres kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Kepala saya terasa sakit/pusing saat mengerjakan pekerjaan di tempat kerja				
2	Badan saya terasa tegang saat berada di tempat kerja				
3	Saat mengerjakan pekerjaan di tempat kerja, saya merasa tidak bertenaga				
4	Saya merasa mudah lelah saat bekerja				
5	Saya terasa bugar saat bekerja				

6	Tidak ada gejala sakit yang tiba tiba muncul saat meakukan pekerjaan				
7	Walaupun saya bekerja dalam waktu yang relatif lama, saya tetap semangat				
8	Saya merasa santai dalam bekerja				
9	Tersinggung saat saya dikritik teman dalam bekerja				
10	Terasa bosan saat dihadapkan dengan pekerjaan yang sama				
11	Ketika saya bekerja diawasi oleh atasan, saya tidak tenang				
12	Saya mudah marah jika pekerjaan saya menumpuk				
13	Saya menikmati apa pun yang saya kerjakan				
14	Saya merasa nyaman walaupun diawasi atasan				
15	Saya tidak merasa tersinggung walaupun di kritik atasan				
16	Saya selalu mengajak rekan kerja saya berinteraksi				
17	Saya sering tidak bekerja tanpa izin				
18	Saya kurang percaya mengenai saran dalam bekerja dari rekan saya				
19	Saya sering terlambat masuk kerja karena kurang bersemangat				
20	Saya melaporkan kepada atasan saat rekan kerja berbuat kesalahan				
21	Saya selalu langsung mengerjakan pekerjaan supaya tidak menumpuk				
22	Saya tetap santai walau diawasi atasan saat bekerja				
23	Saya sangat mempercayai saran bekerja dari rekan kerja saya				
24	Saya menjalin hubungan baik dengan semuakaryawan atau teman kerja				

Kuesionare variabel beban kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya miliki menjadi beban untuk saya				
2	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan				
3	Saya merasa terbebani jika memiliki jam kerja yang panjang				
4	Saya merasa pekerjaan yang saya dapatkan tidak sesuai dengan kemampuan saya				

5	Saya yakin mampu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan				
6	Pekerjaan yang saya jalani terasa mudah				
7	Saya tidak merasa cemas dengan hal-hal terkait pekerjaan				
8	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya				
9	Sarana yang ada kurang memadai				
10	Saya memiliki rekan kerja yang kurang professional				
11	Ruang kerja saya sempit				
12	Saat saya berada dalam kesulitan, teman saya tidak mau memberikan bantuan				
13	Sarana prasarana yang ada membantu saya dalam bekerja				
14	Ruang tempat saya bekerja kondusif				
15	Saya memiliki rekan kerja yang bersikap professional				
16	Ketika saya dalam kesulitan rekan saya menawarkan bantuan				
17	Waktu kerja yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan				
18	Jam istirahat kerja saya kurang				
19	Saya merasa tidak mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur				
20	Saya merasa upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan				
21	Waktu kerja diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan				
22	Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik sesuai prosedur				

23	Jam kerja saya fleksibel dan tidak terasa mengekang				
24	Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan apa yang saya kerjakan				

Kuesionare variabel *turnover intention*

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering berfikir untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja saat ini				
2	Saya mulai jenuh bekerja di perusahaan ini dan berfikir untuk keluar				
3	Saya sering merasa pekerjaan di perusahaan tidak cocok untuk saya				

4	Saya merasa pekerjaan ini berat bagi saya				
5	Tidak pernah terpikirkan dibenak saya untuk keluar dari perusahaan ini				
6	Saya pikir kesetiaan saya sebagai karyawan adalah yang utama				
7	Saya merasa pekerjaan ini cocok dengan saya				
8	Saya merasa semangat bekerja di perusahaan ini				
9	Saya sering mencari informasi lowongan pekerjaan				
10	Saya secara aktif bertanya kepada orang lain tentang lowongan pekerjaan				
11	Saat ini saya sedang mencari pekerjaan baru				
12	Saya melihat teman saya tidak terbebani saat bekerja di perusahaan lain				
13	Menurut saya akan sangat berat untuk menemukan pekerjaan lain jika saya keluar dari perusahaan ini				
14	Tidak ada satupun perusahaan yang membuat saya tertarik kecuali perusahaan tempat saya bekerja				
15	Saya tidak pernah mencari cari lowongan kerja di media manapun				
16	Saya melihat teman saya kesulitan saat bekerja di perusahaan lain				
17	Saya akan meninggalkan perusahaan ini apabila ada tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi				
18	Saya merasa tidak mampu bekerja dengan beban kerja pada perusahaan ini dan punya rencana lain				
19	Saya secepatnya akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik				

20	Saya menemukan pekerjaan lain yang lebih cocok dengan saya				
21	Saya tidak akan keluar dari perusahaan ini walaupun banyak tawaran pekerjaan				
22	Saya tidak akan keluar dari perusahaan ini Meskipun beban pekerjaan saya lebih berat				
23	Saya tidak akan keluar dari perusahaan ini walaupun ada tawaran gaji yang lebih tinggi				
24	Saya tidak menemukan pekerjaan lain yang cocok untuk saya				

LAMPIRAN 7

Lampiran Turnover Intention

3	3	1	1	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1	2	4	2	1	4	2	1	1
4	3	1	3	3	3	1	2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	1	4	4	1	2

3	4	2	2	2	3	1	2	3	3	1	2	3	4	1	1	3	3	2	1	4	4	1	2
2	3	3	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
4	4	2	1	3	4	1	2	2	3	1	3	3	3	1	1	4	4	1	1	3	4	1	1
4	4	3	1	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	4	3	2	1	4	4	1	2
4	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3
4	4	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	2	2
3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	1	1	3	4	3	2	3	3	4	2
3	3	2	1	3	3	1	1	4	2	1	2	4	3	1	1	3	3	2	1	3	4	1	1
3	3	2	1	3	3	1	1	4	2	3	3	4	3	1	3	2	4	2	1	3	4	1	2
3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	1	2	3	3	2	1	3	4	1	1
3	2	3	1	3	3	1	1	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2
3	3	2	2	3	3	1	1	3	4	2	2	4	3	1	2	3	3	2	3	3	4	1	1
3	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	1	3
4	4	1	1	4	4	1	1	3	4	2	1	4	4	2	1	3	4	2	3	4	4	2	2
4	4	3	1	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	1	2	4	4	1	2	4	4	2	3
4	3	3	4	3	2	1	1	2	2	3	1	4	3	2	1	2	3	1	1	3	3	1	3
4	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	1	2	2	1	1	3	4	2	1	4	3	1	3
3	4	3	1	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	1	3	4	4	2	2	3	2	2	2
3	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2
2	3	2	2	3	4	1	3	4	4	1	2	3	4	1	2	2	4	2	1	3	3	1	1
2	4	1	1	2	3	1	4	3	3	1	3	3	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	1
4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
3	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	4	3	1	1	2	2	2	1

3	4	1	1	3	4	1	2	3	3	1	1	3	3	1	2	3	3	1	2	3	2	1	1
2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	3	3	1	3
3	4	2	1	4	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1
4	4	2	2	4	4	1	3	4	4	3	2	4	4	1	1	3	4	2	2	3	4	2	2
4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2
2	3	1	2	4	3	1	1	3	3	3	1	2	3	1	1	4	3	1	1	3	4	2	2
4	4	1	2	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	2	1	3	4	3	3	4	4	2	2
3	3	1	1	2	2	1	1	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	2	4	1	2
4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	1	4	4	2	2	3	3	2	1
3	3	1	1	3	2	1	1	3	4	1	2	3	3	2	2	4	2	1	1	3	3	1	2
4	4	2	2	4	4	1	2	4	4	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	4	3	1	2
4	4	2	2	3	4	1	1	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	1	1
3	3	2	1	4	4	2	1	4	3	2	1	4	4	1	1	3	4	1	2	4	4	2	2
2	3	1	1	2	3	2	1	2	4	1	1	2	4	1	1	3	3	1	1	3	4	1	1
3	3	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	4	1	1	3	2	1	1	3	2	1	2
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	1
3	3	2	1	4	4	2	2	3	3	1	1	3	4	2	1	4	3	1	2	2	3	1	1
3	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	3	2	1	2	4	2	1	1	2	2	1	1
4	3	3	1	4	3	1	3	4	4	3	1	4	2	2	2	4	2	2	1	4	4	2	2
2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1
4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	1	3

Lampiran Stres Kerja

3	4	2	1	4	4	2	1	4	3	2	1	4	3	2	2	4	4	1	2	4	3	3	3
3	4	2	1	4	3	2	1	3	4	2	1	4	3	1	1	4	4	1	2	3	4	2	3

4	4	3	2	4	4	2	2	3	4	2	1	4	3	2	2	4	3	2	2	4	4	2	3
4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	1	4	3	2	2	4	4	3	2
3	2	1	2	3	3	1	1	4	3	2	2	3	4	1	1	3	3	1	2	4	4	2	1
3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3
4	4	2	2	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3
4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	2
4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	3	2
4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	1	2	4	4	1	3	4	4	2	2
4	4	2	4	3	4	2	1	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2
3	4	2	2	3	4	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	1
3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3
4	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	4	3	2	2	4	3	1	2	3	4	2	2
4	3	2	2	2	3	1	2	4	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	2	3	4	2	2
4	4	3	2	4	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4
4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3
3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4
3	4	2	2	3	4	2	1	4	3	3	2	4	4	2	1	3	4	2	2	3	4	3	3
2	4	2	1	2	4	3	1	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
3	4	2	2	3	4	1	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3
3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	1	1	4	3	2	2	4	3	2	1
4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	2	1	4	4	2	2	4	4	2	4
4	4	3	3	4	4	4	1	4	3	2	4	4	4	2	1	3	4	2	3	4	4	2	4
4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	3

2	4	1	1	3	3	2	1	3	3	1	1	2	3	2	1	3	3	1	1	2	2	1	2
4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	1	2	3	4	1	2	4	4	4	2
2	3	2	1	2	3	1	2	4	3	2	1	3	2	1	1	3	3	2	2	4	4	2	1
3	4	1	1	4	4	1	1	4	3	1	2	4	3	1	1	3	2	1	2	3	2	2	1
4	4	2	2	2	4	2	1	3	3	1	2	4	3	1	1	4	4	3	3	4	3	2	1
3	4	1	2	3	4	1	3	3	4	2	2	4	3	2	2	4	3	1	4	3	4	2	1
4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	2	2	4	4	3	1
2	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	4	1	1
4	4	2	2	4	3	1	2	3	4	1	1	4	4	2	2	3	4	2	2	4	4	1	4
4	3	2	2	4	3	2	3	3	4	1	1	4	3	2	2	3	4	2	2	4	3	1	2
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	3	2
3	4	1	1	4	4	2	1	3	4	2	1	4	2	2	1	2	3	1	1	4	3	1	1
4	4	2	2	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4
4	4	2	2	3	3	2	1	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	2
4	3	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	4	4	1	2	3	3	2	2	3	4	1	1
1	3	1	1	3	4	2	2	2	4	1	2	4	4	1	1	3	3	2	3	3	1	1	1
3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	3	1	1	1
3	2	1	2	3	3	1	1	2	3	1	1	4	4	1	2	1	4	1	1	2	2	1	1
3	4	1	2	3	4	1	1	3	3	1	1	4	3	1	2	3	3	1	1	3	3	2	1
4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	1	2	4	3	2	1	4	4	2	2
4	3	2	1	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	1	2	4	3	2	2	4	4	2	4

Lampiran Beban Kerja

4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	1	4	4	1	2	3	3	1	1	3	3	1	2
4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	1	1	3	3	2	2

4	4	2	2	3	3	1	1	4	2	1	2	2	3	2	2	3	4	1	1	3	3	2	2
3	4	1	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3
4	4	2	3	4	2	1	1	3	3	3	2	4	3	1	1	3	3	1	2	3	4	1	2
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	2	2
3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2
3	2	2	2	3	4	3	1	3	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2
4	4	2	2	4	4	4	1	3	4	3	2	3	4	1	1	4	3	1	2	4	4	2	3
3	3	2	2	4	4	1	1	3	3	1	1	4	4	1	2	4	2	1	2	4	4	1	2
4	3	1	2	4	4	2	2	3	2	3	1	4	4	2	2	4	3	1	2	3	4	2	3
3	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	1	4	3	1	2
3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3
3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	4	3	1	2	3	3	1	2
3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	2	3
4	3	3	3	4	4	2	1	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	1	1	3	4	2	4
4	3	3	3	4	2	2	1	4	4	3	3	4	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	3
3	3	2	3	4	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	3	3	1	2
3	3	2	3	3	3	3	1	4	3	2	2	3	4	1	2	4	4	1	2	3	3	1	2
4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4
3	4	3	3	3	3	2	1	4	3	1	2	2	4	3	2	4	3	1	1	4	4	2	3
3	2	1	2	4	3	2	2	3	4	1	1	3	4	2	2	3	2	2	1	4	4	2	3
3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	1	2	4	1	3	4	3	4	1	4	4	2	3
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	2	4	4	4	3
4	4	1	3	3	4	1	1	4	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3

3	4	1	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	3	4	2	1	3	3	2	3
1	2	1	2	2	3	2	1	3	2	1	1	4	3	1	2	4	2	1	1	3	2	2	2
4	4	1	2	4	4	1	1	3	4	1	1	3	4	1	2	4	4	1	2	3	4	2	2
3	4	2	3	2	3	1	1	3	3	2	2	2	4	2	1	3	2	1	2	2	3	1	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4
3	4	1	3	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	1	1	3	4	1	1	4	2	1	3
3	4	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	1	1	3	4	1	3
4	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	1	1	4	4	1	2	2	3	1	2
4	4	1	2	4	4	1	1	4	4	1	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	2	1
3	4	1	2	4	4	3	1	3	3	1	2	3	3	1	2	3	4	1	1	2	3	2	2
3	2	1	2	1	3	1	2	3	4	1	1	3	4	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2
4	3	2	2	4	4	1	1	4	4	1	1	2	3	2	2	3	4	1	2	4	2	1	2
4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	1	3	3	4	3	2	4	3	2	3
4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	4	4	2	2	3	4	1	2
3	4	1	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	2	1	4	4	2	2
3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3
2	3	1	2	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	1	1	4	2	2	1	4	2	2	1
1	3	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1
4	4	4	3	3	4	2	1	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	2	4
2	2	1	1	3	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	2
2	2	1	2	2	3	1	1	3	4	3	1	4	3	1	1	3	4	1	1	3	3	1	2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 1301/FPsi.1/PP.009/5/2024
Perihal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

28 Mei 2024

Kepada Yth.
HRD. PABRIK KARTON BULULAWANG
Jalan Raya Bendo Tajinan no 5
di
Malang

Dengan hormat,
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: ILLA HIDAYATI / 17410168
Tempat Penelitian	: Fakultas Psikologi UIN Malang
Judul Skripsi	: PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PABRIK KARTON BULULAWANG DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
Dosen Pembimbing	: 1. Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog 2. Dr. Mohammad Mahpur, M.Si.
Tanggal Penelitian	: 19-03-2021 s.d 01-04-2021
Model Kegiatan	: Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.



a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

- Tembusan:
1. Dekan;
 2. Para Wakil Dekan;
 3. Ketua Jurusan;
 4. Arsip.