

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA PT. MAGNESIUM GOSARI INTERNASIONAL)**

SKRIPSI



Oleh :

**Feri Nurdiansyah
(220501110214)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2026**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA PT. MAGNESIUM GOSARI INTERNASIONAL)**

SKRIPSI



Oleh :

**Feri Nurdiansyah
(220501110214)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada PT. Magnesium Gosari Internasional)**

SKRIPSI

Oleh
Feri Nurdiansyah
NIM : 220501110214

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Februari 2026
Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M
NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA PT. MAGNESIUM GOSARI INTERNASIONAL)**

SKRIPSI

Oleh

FERI NURDIANSYAH

NIM : 220501110214

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 26 Februari 2026

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

2 Anggota Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

3 Sekretaris Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Feri Nurdiansyah

Nim : 220501110214

Fakultas : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim dengan judul:

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TRHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PT. MAGNESIUM GOSARI INTERNASIONAL) adalah karya saya sendiri bukan “duplikasi” dari orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian Surat Pernyataan yang saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Februari 2026
Hormat saya



Feri Nurdiansyah

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan kemudahan yang diberikan, penulis mempersembahkan skripsi ini sebagai wujud rasa terima kasih yang mendalam. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi teladan dalam setiap langkah kehidupan.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Ayah dan Ibu tercinta, yang selalu menjadi sumber doa, kasih sayang, dan kekuatan terbesar dalam hidup penulis. Segala pengorbanan, dukungan, dan kerja keras yang telah diberikan, baik secara moral maupun material, menjadi motivasi utama hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga karya sederhana ini menjadi bentuk kecil dari rasa terima kasih yang tak terhingga atas cinta dan ketulusan yang telah diberikan.

Rasa hormat dan terima kasih penulis sampaikan kepada dosen pembimbing Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M., yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa studi. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan menjadi amal jariyah yang bernilai di sisi Allah SWT.

Terakhir, skripsi ini penulis persembahkan untuk diri sendiri, sebagai bentuk apresiasi atas ketekunan, kesabaran, dan semangat untuk terus berjuang hingga tahap ini dapat dilalui. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari langkah-langkah besar berikutnya

HALAMAN MOTTO

“Orang lain tidak akan paham *struggle* dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya!”

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, serta taufik-Nya yang memungkinkan penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat, dan seluruh umat yang istiqamah mengikuti sunnah beliau hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan tugas akhir ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan, bantuan, dan pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si, selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.E.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Dr. Setiani, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dr.Muhammad Nanang Choiruddin, S.E., M.M, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen.
5. Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, serta masukan selama proses penyusunan skripsi ini. Kesabaran, ketelitian, dan motivasi yang diberikan menjadi bagian penting dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan dan wawasan selama masa perkuliahan.
7. Kepada kedua orang tua penulis Ayah Suwono dan Ibu Siti Maimunah, serta seluruh saudara penulis, terima kasih atas doa, semangat, serta dukungan moral maupun material yang tiada henti. Doa tulus dan kasih sayang kalian menjadi sumber kekuatan terbesar dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ucapan terima kasih yang mendalam juga penulis sampaikan kepada sahabat sahabat di Program Studi Manajemen, serta teman-teman lainnya

yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas kebersamaan, dorongan, dan semangat yang kalian berikan selama proses ini.

9. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, atas segala bentuk bantuan, dukungan, serta kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun agar karya ini dapat menjadi lebih baik di kemudian hari. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri, pembaca, serta masyarakat secara umum. Semoga karya sederhana ini juga menjadi amal kebaikan dan memperoleh ridha dari Allah SWT. penulis berdoa semoga setiap usaha dan kerja keras yang telah dilakukan dalam proses penyusunan skripsi ini mendapatkan balasan kebaikan dari Allah SWT, baik di dunia maupun di akhirat. Aamiin Ya Rabbal ‘Alamin.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiv
الملخص.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II	7
KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian terdahulu.....	7
2.2 Kajian Teori	15
2.3 Hubungan Antar Variabel	24
2.4 Model Hipotesis	27
2.5 Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis dan pendekatan penelitian	29
3.2 Lokasi penelitian	29
3.3 Populasi & Sampel.....	29

3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.5 Data dan Jenis data.....	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.8 Analisis Data	35
BAB IV	40
HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
4.4 Analisis Data	48
4.5 Pembahasan Hasil Hipotesis	56
BAB V.....	65
PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
DAFTAR LAMPIRAN	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Hipotesis.....	27
Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	41
Gambar 3. Hasil Pengujian Model Penelitian	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT Magnesium Gosari Internasional	2
Tabel 2. Hasil Penelitian Terdahulu	7
Tabel 3. Defini Operasional Variabel.....	33
Tabel 4. Kategori penilaian R-square.....	37
Tabel 5. Kategori Penilaian F-Square	38
Tabel 6. Karakteristik Responden	41
Tabel 7. Variabel Beban Kerja	43
Tabel 8. Variabel Keadilan Organisasi.....	44
Tabel 9. Variabel Turnover Intention.....	45
Tabel 10. Variabel Stres Kerja	47
Tabel 11. Outer Loading.....	49
Tabel 12. Average Variant Extract.....	50
Tabel 13. Composite Reliability dan Cronbach's alpha.....	51
Tabel 14. Nilai R-Square.....	52
Tabel 15. Nilai F-Square	52
Tabel 16. Nilai Bootstrapping	53
Tabel 17. Efek tidak langsung	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata peneliti	74
Lampiran 2. Surat persetujuan penelitian	75
Lampiran 3. Kuisisioner penelitian	76
Lampiran 4. Hasil data kuisisioner	80
Lampiran 5. Hasil uji smart PLS	88
Lampiran 6. Jurnal bimbingan.....	91
Lampiran 7. Surat keterangan bebas plagiarisme	93

ABSTRAK

Feri Nurdiansyah, 2026, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Beban Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT. Magnesium Gosari Internasional)”

Pembimbing: Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M.

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

Turnover intention merupakan salah satu permasalahan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat memengaruhi stabilitas dan kinerja organisasi. Beban kerja dan keadilan organisasi diduga menjadi faktor yang memengaruhi munculnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, stres kerja berpotensi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan keadilan organisasi terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4 untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention, namun berpengaruh secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan stres kerja serta penerapan keadilan organisasi untuk menekan tingkat turnover karyawan.

ABSTRACT

Feri Nurdiansyah, 2025, Thesis. Title: “The Effect of Workload and Organizational Justice on Turnover Intention with Job Stress as a Mediating Variable (Study on PT. Magnesium Gosari Internasional)”

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M.

Keywords: Workload, Organizational Justice, Job Stress, Turnover Intention

Turnover intention is one of the important issues in human resource management because it can affect the stability and performance of an organization. Workload and organizational justice are suspected to be factors that influence employees' intention to leave the company. In addition, work stress has the potential to act as a mediating variable in this relationship. This study aims to analyze the effect of workload and organizational justice on turnover intention with work stress as a mediating variable among employees of PT. Magnesium Gosari Internasional.

This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to all employees as samples using a saturated sampling technique. Data analysis was performed using Partial Least Squares (PLS)-based Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SmartPLS 4 to test the direct and indirect effects between variables.

The results show that workload does not directly affect turnover intention, but indirectly affects it through work stress as a mediating variable. Organizational justice has a negative and significant effect on turnover intention. These findings highlight the importance of managing work stress and implementing organizational justice to reduce employee turnover rates.

الملخص

فيري نورديانسيه، 2025، رسالة جامعية. العنوان: “تأثير عبء العمل والعدالة التنظيمية على نية ترك العمل مع اعتبار ضغط
PT. Magnesium Gosari Internasional دراسة على موظفي شركة) العمل كمتغير وسيط

المشرف: الدكتورة فيفين مهاراني إيكوواتي، ماجستير في العلوم، ماجستير في الإدارة

الكلمات المفتاحية: عبء العمل، العدالة التنظيمية، ضغط العمل، نية ترك العمل

تعد نية ترك العمل إحدى القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية لأنها يمكن أن تؤثر على استقرار وأداء المؤسسة. يُعتقد أن عبء العمل والعدالة التنظيمية من العوامل التي تؤثر على نية الموظفين في ترك الشركة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون الإجهاد الوظيفي متغيراً وسيطاً في هذه العلاقة. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير عبء العمل والعدالة التنظيمية على نية ترك العمل، مع اعتبار ضغوط العمل متغيراً وسيطاً، بين موظفي شركة ماجنيسيوم جوساري إنترناسيونال استخدمت هذه الدراسة نهجاً كمياً مع طريقة المسح من خلال توزيع استبيانات على جميع الموظفين كعينات باستخدام تقنية العينات المشبعة. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (سيم) القائمة على أقل المربعات الجزئية (بلاس) بمساعدة (سمارت بلاس 4) لاختبار الآثار المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات أظهرت النتائج أن عبء العمل لم يؤثر بشكل مباشر على نية ترك العمل، ولكنه أثر بشكل غير مباشر من خلال ضغوط العمل كمتغير وسيط. كان للعدالة التنظيمية تأثير سلبي وهام على نية ترك العمل. تسلطت هذه النتائج الضوء على أهمية إدارة ضغوط العمل وتطبيق العدالة التنظيمية للحد من معدلات ترك الموظفين للعمل

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada jumlah tenaga kerja yang tersedia, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan keberlanjutan dan stabilitas karyawan (Yosiana & Suci, 2022). Salah satu indikasi yang kuat bahwa ada masalah dalam pengelolaan SDM adalah terjadinya *Turnover intention* yang merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan, seperti pengunduran diri, perpindahan unit, atau pemutusan hubungan kerja, adalah salah satu masalah yang sering muncul. Ini dapat membahayakan perusahaan, karena dapat meningkatkan biaya rekrutmen, pelatihan ulang, dan kehilangan investasi yang telah diberikan kepada karyawan (Azahra, 2024).

Salah satu faktor yang memiliki keterkaitan kuat dengan *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja menggambarkan banyaknya serta tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ketidakseimbangan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas pekerjaan, dapat menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis. Situasi ini bukan hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga berpotensi memicu stres kerja yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Rachmawati & Ekowati, 2025). Dengan demikian, pengaturan beban kerja yang seimbang menjadi hal krusial bagi setiap organisasi.

Selain beban kerja, faktor keadilan organisasi turut berperan dalam memengaruhi *turnover intention*. Cara karyawan menilai apakah mereka diperlakukan secara adil atau tidak akan sangat memengaruhi sikap serta perilaku mereka di lingkungan kerja. Penerapan prinsip keadilan oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi, sekaligus menurunkan kecenderungan mereka untuk keluar (Adzikra et al., 2025). Sebaliknya, perlakuan yang dianggap tidak adil justru berpotensi melemahkan komitmen dan mendorong karyawan mengambil keputusan untuk meninggalkan perusahaan (Asari & Munir, 2019).

Faktor lain yang juga memiliki peranan penting adalah stres kerja. Kondisi ini muncul ketika karyawan merasa kesulitan atau tidak sanggup mengatasi tekanan yang timbul dari tugas maupun tanggung jawab pekerjaannya. Stres yang berlebihan tidak hanya berdampak pada penurunan kinerja, tetapi juga meningkatkan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan (Yuli et al., 2023). Oleh sebab itu, stres kerja kerap diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara beban kerja dan keadilan organisasi dengan *turnover intention*.

Isu mengenai tingginya tingkat pergantian karyawan juga menjadi perhatian PT. Magnesium Gosari Internasional, sebuah perusahaan industri pupuk. Salah satu penyebab pergantian karyawan adalah tingginya beban kerja di bagian produksi dan administrasi yang dapat menimbulkan stres kerja serta mendorong meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Data historis turnover karyawan perusahaan juga menunjukkan fluktuasi yang signifikan dari tahun ke tahun, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT Magnesium Gosari Internasional

Tahun	Karyawan Keluar (org)	Total Karyawan (org)	Turnover (%)
2020	10	95	10,53
2021	32	95	33,68
2022	6	95	6,32
2023	8	90	8,89
2024	11	90	12,22

Sumber: Data PT. Magnesium Gosari Internasional (2025)

Jika merujuk pada Tabel 1, tingkat turnover karyawan di PT. Magnesium Gosari Internasional mengalami perubahan yang cukup signifikan sepanjang tahun 2020 hingga 2024. Puncaknya terjadi pada tahun 2021 dengan angka 33,68%, yang menunjukkan hampir sepertiga karyawan memilih meninggalkan perusahaan. Pada 2021, tingkat karyawan yang memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan mereka melonjak drastis. Ini terjadi seiring perusahaan yang masih berusaha pulih dari dampak pandemi Covid-19. Setelah wabah mulai surut, berbagai peraturan serta metode kerja pun mengalami perubahan. Akibatnya, beberapa departemen harus menangani tugas tambahan karena kekurangan staf,

yang membuat beban pekerjaan terasa semakin berat. Situasi ini menyebabkan banyak pekerja merasa lelah secara fisik, mengalami stres emosional, dan kurang percaya diri terhadap masa depan perusahaan. Pada akhirnya, sejumlah besar dari mereka memilih untuk meninggalkan posisi mereka dan mencari lapangan kerja yang dianggap lebih stabil serta aman.

Berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, seperti beban kerja, keadilan organisasi, dan stress kerja. Ada banyak penelitian yang menghasilkan temuan yang sama. (Primadineska, 2021) mengatakan bahwa stres kerja memengaruhi *turnover intention* secara signifikan dan positif. (Alfarol & Bahwiyanti, 2023) menemukan hasil serupa, menyatakan bahwa tingkat stres di tempat kerja terkait dengan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan. Selain itu, penelitian yang menekankan keadilan organisasi menemukan hasil yang konsisten. (Primadineska, 2021) menemukan bahwa keadilan organisasi berdampak negatif pada keinginan untuk mengalihkan pekerjaan, sedangkan (Rohmah & Ekowati, 2024) menemukan bahwa keadilan organisasi dapat mengurangi keinginan untuk mengalihkan pekerjaan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Namun, hasil berbeda terlihat pada variabel beban kerja. (Mutiarra & Setyo, 2024) mengungkapkan bahwa beban kerja tidak secara langsung memengaruhi *turnover intention*, melainkan memberikan dampak melalui stres kerja yang berperan sebagai variabel mediasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Bhaskoro et al., 2024) yang menegaskan bahwa beban kerja memang meningkatkan tingkat stres kerja, tetapi tidak serta-merta menyebabkan *turnover intention*. Sebaliknya, penelitian (Oktario et al., 2024) menunjukkan bahwa beban kerja justru berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* tanpa melibatkan faktor mediasi.

Sebagai mediator stres kerja, kontradiksi juga terlihat. Sementara (Bhaskoro et al., 2024) menyatakan bahwa peran mediasi stres kerja hanya bersifat parsial, (Mutiarra & Setyo, 2024) menyatakan bahwa stres kerja memediasi sepenuhnya hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Hasil yang tidak konsisten menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena

itu, penelitian tambahan diperlukan untuk menjelaskan hubungan antara beban kerja, keadilan organisasi, stres kerja, dan keinginan untuk berhenti.

Ketidakkonsistenan temuan sebelumnya membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut guna menguji hubungan antarvariabel. Di samping itu, penelitian mengenai hubungan antara beban kerja, keadilan organisasi, stres kerja, dan *turnover intention* umumnya masih terfokus pada sektor tertentu, sementara penelitian pada industri pupuk, khususnya di PT. Magnesium Gosari Internasional, masih jarang dilakukan.

Penelitian ini didasarkan pada dua teori pokok yaitu *Job Demands–Resources Model (JD-R)* dan *Social Exchange Theory (SET)*. Model JDR ini menekankan bahwa stress kerja ini muncul karena tuntutan pekerjaan (*job demands*), misalnya beban kerja yang tinggi, tidak sebanding dengan sumber daya yang dimiliki karyawan (*job resources*). Ketidakseimbangan ini berpotensi memunculkan kelelahan dan pada akhirnya mendorong kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Bakker & Demerouti, 2017). Sementara itu, *Social Exchange Theory (SET)* yang diperkenalkan oleh Blau (1964) dan dikembangkan lebih lanjut oleh (Cropanzano & Mitchell, 2005) menegaskan bahwa hubungan kerja didasari pada timbal balik. Perlakuan adil dari organisasi akan mendorong loyalitas dan komitmen, sedangkan ketidakadilan justru memicu stres kerja dan meningkatkan *turnover intention*. Melalui landasan JD-R dan SET, penelitian ini berupaya menjelaskan pengaruh beban kerja dan keadilan organisasi terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional?
3. Apakah stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional?
4. Apakah stres kerja memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional.
3. Untuk menguji dan menganalisis peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara keadilan organisasi dan *turnover intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dicapai diharapkan memberikan manfaat bagi pihak terkait, yang diharapkan yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara beban kerja, keadilan organisasi, stres kerja, dan *turnover intention*. Penelitian ini juga menambah literatur dengan menghadirkan konteks industri manufaktur pupuk yang jarang diteliti sebelumnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

2. Bagi perusahaan: Memberikan rekomendasi kepada manajemen PT. Magnesium Gosari Internasional dalam merancang strategi pengelolaan beban kerja, menciptakan sistem keadilan organisasi yang transparan dan proporsional, serta mengembangkan program manajemen stres guna menekan *turnover intention*.
3. Bagi akademisi: Menjadi referensi tambahan dalam memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* dengan memasukkan variabel mediasi stres kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya: Menjadi dasar acuan dan perbandingan untuk mengembangkan penelitian serupa di sektor industri lain atau dengan menambahkan variabel moderasi maupun mediasi lainnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang memberikan validasi dan bukti. Berikut ini adalah beberapa temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul atau variabel yang diteliti:

Tabel 2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama & Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Organizational Justice and Work Stress: The Mediating Role of Negative, but not Positive, Emotions (Pérez-Rodríguez et al., 2019)	- Variabel Bebas: Organizational justice - Variabel Mediasi: Emosi negatif & positif - Variabel Terikat: Work stress	• Kuantitatif • Teknik Analisis: Structural Equation Modeling (SEM) • Objek: Karyawan sektor jasa di Spanyol • Sampel: 1.200 responden, stratified sampling	a) Organizational justice berpengaruh terhadap meningkatnya emosi negatif b) Emosi negatif memicu stres kerja c) Emosi negatif terbukti memediasi penuh hubungan keadilan organisasi dengan stres kerja
2	Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Keadilan Organisasional terhadap Turnover Intention dengan Modal Psikologis sebagai Pemoderasi (Primadineska, 2021)	- Variabel Bebas: Stres kerja, keadilan organisasi - Variabel Terikat: Turnover intention - Variabel Moderasi: Modal psikologis	• Kuantitatif • Teknik Analisis: Regresi Moderasian (MRA) • Alat: SPSS • Objek: Karyawan swasta di Yogyakarta • Sampel: 80 responden, purposive sampling	a) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> b) Persepsi keadilan organisasi berpengaruh negatif signifikan c) Modal psikologis memperlemah hubungan stres kerja dan keadilan organisasi

				terhadap <i>turnover intention</i>
3	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin (Agustinus & Bahwiyanti, 2023)	- Variabel Bebas: Kepuasan kerja, stres kerja - Variabel Terikat: Turnover intention	● Kuantitatif ● Teknik Analisis: Regresi Linear Berganda ● Alat: SPSS 25 ● Objek: PT Hasnur Riung Sinergi, Tapin ● Sampel: 81 responden, purposive sampling	a) Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> b) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
4	<i>Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Dept. RHI PT Pupuk Kujang</i> (Salsa Nur Supiyanti & Danang Kusnanto, 2023)	- Variabel Bebas: Stres Kerja, Kepuasan Kerja - Variabel Terikat: Turnover Intention	● Kuantitatif ● Teknik Analisis: Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Uji R² ● Objek: Karyawan Departemen Remunerasi Hubungan Industrial PT Pupuk Kujang Cikampek ● Sampel: 22 karyawan (sampel jenuh/sensus)	a) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. b) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. c) Secara simultan, stres kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan kontribusi sebesar 22,4%.
5	Organizational Justice and Psychological Distress: Evidence in Collectivist Culture (Sun et al., 2023)	- Variabel Bebas: Organizational justice - Variabel Terikat: Psychological distress (stres)	● Kuantitatif (Cross-sectional survey) ● Teknik Analisis: SEM ● Alat: AMOS ● Objek:	a) Organizational justice berpengaruh negatif signifikan terhadap psychological distress b) Semakin tinggi

			Karyawan perusahaan manufaktur di Tiongkok ● Sampel: 1.200 responden	keadilan organisasi, semakin rendah tingkat stres karyawan
6	The Effect of Workload and Job Stress on Turnover Intention at CV. Gudang Cell Tasikmalaya (Priyanto, Karmila, & Yusnita, 2023)	Variabel Bebas: Workload - Variabel Mediasi: Job stress - Variabel Terikat: Turnover intention	● Kuantitatif ● Teknik Analisis: Path analysis ● Objek: Karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya ● Sampel: 45 responden, saturated sampling	a) Workload berpengaruh signifikan terhadap job stress b) Workload tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap turnover intention c) Job stress berpengaruh signifikan terhadap turnover intention d) Job stress memediasi pengaruh workload terhadap turnover intention
7	Organizational Justice, Work-Life Balance, and Turnover Intention: Mediating Role of Employee Engagement in XYZ Hotel Employees (Chan & Turangan, 2024)	- Variabel Bebas: Organizational justice, Work-life balance - Variabel Mediasi: Employee engagement - Variabel Terikat: Turnover intention	● Kuantitatif ● Teknik Analisis: SEM-PLS ● Alat: SmartPLS ● Objek: Karyawan Hotel XYZ ● Sampel: 120 responden, purposive sampling	a) Organizational justice berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement b) Work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement c) Employee engagement berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover

				intention d) Employee engagement memediasi pengaruh organizational justice dan work-life balance terhadap turnover intention
8	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Mutiarra Oktafiani & Wahyu Setyo Budi, 2024)	- Variabel Bebas: Beban kerja, kompensasi, motivasi - Variabel Mediasi: Stres kerja - Variabel Terikat: Turnover intention	• Kuantitatif • Teknik Analisis: Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) • Alat: SmartPLS • Objek: Supermarket • Sampel: 64 responden, purposive sampling	a) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> b) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> c) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> d) Stres kerja memediasi hubungan variabel bebas terhadap <i>turnover intention</i>
9	Determinasi Kepuasan Kerja Dan Implikasi Terhadap turnover Intention: Studi Pada PT Pupuk Indonesia (Fadila Riski & Gilang Nugroho, 2024)	Variabel Bebas: Beban kerja, kompensasi - Variabel Mediasi: kepuasan kerja - Variabel Terikat: Turnover intention	Kuantitatif • Teknik Analisis: Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) • Alat: SmartPLS • Objek: PT Pupuk Indonesia • Sampel: 100 responden	a) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> b) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>kepuasan</i> c) Kompensasi berpengaruh positif signifikan

			purposive sampling	terhadap <i>kepuasan kerja</i> d) Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> e) Kepuasan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
10	The Impact of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee's Turnover Intention in Indonesia (Literature Review) (Khoir et al., 2024)	- Variabel Bebas: Work stress, workload, work environment - Variabel Terikat: Turnover intention	• Literature review • Data: 6 penelitian (2020–2022) • Analisis: Studi kepustakaan komparatif	a) Work stress berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> b) Workload berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
11	Job Satisfaction sebagai Mediasi terhadap Pengaruh Flexible Work Arrangements dan Organizational Justice dengan Turnover Intention Karyawan (Gracia & Rahardjo, 2024)	- Variabel Bebas: Flexible work arrangements, organizational justice - Variabel Mediasi: Job satisfaction - Variabel Terikat: Turnover intention	• Kuantitatif • Teknik Analisis: PLS-SEM • Alat: SmartPLS • Objek: Karyawan perusahaan jasa di Indonesia • Sampel: 150 responden, purposive sampling	a) Organizational justice berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> b) Flexible work arrangements berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> c) Job satisfaction memediasi sebagian hubungan

				keduanya terhadap <i>turnover intention</i>
12	The Effect of Organizational Justice and Workload on Turnover Intention with Job Stress as a Mediating Variable (Bhaskoro, Noermijati & Suryadi, 2024)	- Variabel Bebas: Organizational justice, workload - Variabel Mediasi: Job stress - Variabel Terikat: Turnover intention	• Kuantitatif • Teknik Analisis: Warp PLS 8.0 • Objek: Perusahaan distribusi di Indonesia • Sampel: 221 responden, purposive sampling	a) Organizational justice berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> b) Workload berpengaruh positif signifikan terhadap job stress c) Job stress berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> d) Job stress memediasi hubungan workload terhadap <i>turnover intention</i>
13	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pada PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Rengat (Azizah & Anggraini, 2024)	- Variabel Bebas: Beban kerja, stres kerja, kompensasi - Variabel Terikat: Turnover intention	• Kuantitatif • Teknik Analisis: Regresi Linear Berganda • Alat: SPSS • Objek: PT BRI Cabang Rengat • Sampel: 50 responden, purposive sampling	a) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> b) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> c) Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
14	The Effect of Work Stress and Workload on Turnover Intention at Surya Toserba Jatiwangi	- Variabel Bebas: Work stress, workload - Variabel Terikat:	• Kuantitatif • Teknik Analisis: Regresi Linear Berganda • Alat: SPSS • Objek:	a) Work stress berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> b) Workload berpengaruh

	(Mahesa, Ramadhan & Alwi, 2025)	Turnover intention	Surya Toserba Jatiwangi ● Sampel: 93 responden, purposive sampling	positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> c) Workload lebih dominan dibandingkan work stress
15	Strategi Menurunkan Turnover Intention melalui Analisis Keadilan Organisasi, Job Insecurity, dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Z di Kota Semarang (Fadlila, 2025)	- Variabel Bebas: Organizational justice, Job insecurity - Variabel Mediasi: Kepuasan kerja - Variabel Terikat: Turnover intention	● Kuantitatif ● Teknik Analisis: SEM-PLS ● Objek: Karyawan Generasi Z di Kota Semarang ● Sampel: 100 responden, purposive sampling	a) Organizational justice berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja b) Organizational justice berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention c) Job insecurity berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan positif terhadap turnover intention d) Kepuasan kerja memediasi pengaruh organizational justice dan job insecurity
16	Pengaruh Beban Kerja terhadap Intensi Turnover pada Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Sari, Setiawan, & Esterina, 2025)	- Variabel Bebas: Beban kerja - Variabel Mediasi: Stres kerja - Variabel Terikat: Intensi turnover	● Kuantitatif ● Teknik Analisis: Analisis mediasi / path analysis ● Alat: SPSS ● Sampel: Purposive sampling	a) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja b) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi turnover c) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap

				intensi turnover d) Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap intensi turnover
17	Pengaruh Organizational Justice, Organizational Culture, dan Person-related Hostility terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Job Stress dan Fatigue pada Tenaga Kesehatan di RS X (Sabrina & Meilani, 2025)	- Variabel Bebas: Organizational justice, Organizational culture, Person-related hostility - Variabel Mediasi: Job stress, Fatigue - Variabel Terikat: Turnover intention	• Kuantitatif • Teknik Analisis: SEM-PLS • Alat: SmartPLS • Objek: Tenaga kesehatan RS X • Sampel: Purposive sampling	a) Organizational justice dan organizational culture berpengaruh negatif signifikan terhadap job stress dan fatigue b) Person-related hostility berpengaruh positif signifikan terhadap job stress dan fatigue c) Job stress dan fatigue berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention d) Job stress dan fatigue memediasi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap turnover intention

Diolah peneliti (2025)

Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh beban kerja dan keadilan organisasi terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional. Kesamaan penelitian ini dengan studi sebelumnya terletak pada fokus yang sama, yakni mengkaji faktor-faktor yang mendorong timbulnya niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu juga memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja, keadilan organisasi, stres kerja, serta *turnover intention*.

Perbedaan utama penelitian ini dibandingkan dengan studi sebelumnya terdapat pada pendekatan analisis dan variabel yang digunakan. Bila penelitian terdahulu banyak berfokus pada sektor jasa, distribusi, dan perbankan serta menggunakan variabel mediasi lain seperti kepuasan kerja atau modal psikologis, Penelitian ini difokuskan pada industri pupuk dengan menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi utama untuk menjelaskan hubungan antara beban kerja dan keadilan organisasi terhadap *turnover intention*. dari sisi analisis, penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan aplikasi SmartPLS, yang dianggap lebih sesuai untuk model penelitian kompleks dengan ukuran sampel yang relatif kecil.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Beban Kerja

2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja pada dasarnya adalah tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan. Jika beban yang diberikan terlalu besar, hal ini bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan bahkan menghambat kelancaran kerja (Susilowati & Ayuningsih, 2025). Beban yang berlebihan sering kali memicu stres karena karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak, dengan kecepatan tinggi, atau tingkat kesulitan yang melampaui kemampuan Sunyoto (2012). Menurut Kasmir (2016), beban kerja dapat dipahami sebagai perbandingan antara waktu yang tersedia dengan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar selesai tepat waktu. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mencakup seberapa banyak dan seberapa berat tugas yang harus diselesaikan

karyawan dalam jangka waktu tertentu, baik dari sisi jumlah, tekanan, maupun intensitas pekerjaan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencakup tidak hanya jumlah pekerjaan, tetapi juga tingkat kesulitan, kecepatan, dan tekanan yang dirasakan karyawan selama proses penyelesaiannya. Dengan kata lain, beban kerja menunjukkan sejauh mana tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan

Selain penjelasan yang didasarkan pada teori konvensional, beban kerja juga diatur secara syariah. Ini berdasarkan firman Allah dalam Surah QS. Al-Baqarah ayat 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۚ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا إِنَّتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat (pahala) dari kebajikan yang dikerjakannya dan ia mendapat (siksa) dari kejahatan yang diperbuatnya. (Mereka berdoa): Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami bersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami menghadapi kaum yang kafir."

Kementrian Agama Republik Indonesia menjelaskan bahwa ayat ini menekankan bahwa Allah tidak memberikan beban kepada seseorang melebihi kemampuan yang dimilikinya. Makna ini sangat relevan dengan konsep beban kerja dalam dunia modern, di mana setiap tugas seharusnya disesuaikan dengan kapasitas, keterampilan, serta waktu yang dimiliki karyawan agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan yang dapat memicu stres. (quran.nu.or.id)

Didukung oleh Tafsir menurut Ibnu Katsir yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ أَحَدًا فَوْقَ طَاقَتِهِ، وَهَذَا مِنْ لُطْفِهِ تَعَالَى بِخَلْقِهِ وَرَأْفَتِهِ بِهِمْ

Artinya: *“Allah tidak membebani seseorang di luar kemampuannya. Ini merupakan bentuk kelembutan dan kasih sayang Allah terhadap makhluk-Nya.”*

Oleh karena itu, ayat ini menyatakan bahwa setiap beban harus disesuaikan dengan kemampuan manusia. Ini berarti dalam lingkungan kerja, tugas tidak boleh melebihi kapasitas karyawan. Islam mendorong keseimbangan antara tugas dan kemampuan. Ini karena keadilan dan kasih sayang Allah SWT tercermin dalam pengaturan beban kerja yang seimbang.

2.2.1.2 Indikator Beban Kerja

(Susilowati & Ayuningsih, 2025) mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari Beban kerja yaitu :

a.) Kondisi Pekerjaan

yaitu sejauh mana tingkat kesulitan, kompleksitas, dan tuntutan yang ada dalam tugas karyawan. Semakin tinggi kompleksitas, maka semakin berat pula beban yang dirasakan.

b.) Penggunaan waktu kerja

merupakan indikator penting untuk mengukur tingkat beban kerja. Semakin baik karyawan memanfaatkan waktu yang mereka miliki, semakin sedikit beban kerja yang mereka rasakan. Sebaliknya, jika tugas diberikan lebih banyak daripada waktu yang mereka miliki, beban kerja akan terasa lebih berat.

c.) Target yang harus dicapai

Setiap karyawan memiliki target kerja tertentu yang ditetapkan perusahaan. Apabila target terlalu tinggi atau tidak realistis, hal ini dapat meningkatkan beban kerja, sedangkan target yang seimbang justru mampu menjadi pemacu semangat kerja.

2.2.2 Keadilan Organisasi

2.2.2.1 Pengertian keadilan organisasi

Berdasarkan (Bayarçelik & Findikli, 2016), keadilan organisasi dimulai dengan penelitian Teori Equity Adams, yang membahas keberhasilan pekerjaan, di mana setiap orang dikaitkan dengan perlakuan adil atau tidak adil yang diterima oleh orang-orang di lingkungan kerja mereka. Menurut Robbins dan Judge (2017)

keadilan organisasi adalah persepsi secara keseluruhan mengenai bentuk keadilan yang diterima di tempat kerja dan terdiri atas keadilan distributif, prosedural, dan interaksional.

Ketika karyawan merasa diperlakukan tidak adil, mereka menjadi kurang percaya diri, lebih cenderung meninggalkan pekerjaan, dan mungkin berbalik melawan perusahaan (Bhaskoro et al., 2024).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa diperlakukan secara adil di tempat kerja mereka. Konsep keadilan ini meliputi keadilan distributif, prosedural, dan interaksional, dan persepsi karyawan terhadap keadilan ini berdampak langsung pada loyalitas dan kecenderungan mereka untuk tetap di perusahaan atau meninggalkannya. Oleh karena itu, penerapan keadilan organisasi yang efektif akan menghasilkan hasil yang sangat baik.

Dari perspektif Islam, perusahaan juga diharuskan untuk memperlakukan karyawan secara adil dan menanamkan kebajikan dalam setiap kebijakan dan keputusan. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. An-Nisa' ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."

Kementerian Agama Republik Indonesia menyatakan bahwa ayat tersebut menekankan pentingnya bertindak adil dan memenuhi kewajiban kepada yang berhak. Dalam dunia kerja, semangat, dan dedikasi karyawan sangat dipengaruhi oleh keadilan organisasi. Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan menunjukkan rasa hormat dan kepercayaan kepada karyawannya dengan menerapkan keadilan dalam pembagian tugas, penghargaan, dan kesempatan. (quran.nu.or.id)

Menurut Qurais Shihab (2011), dalam Tafsir Al-Misbah, ayat ini menekankan pentingnya memenuhi amanah dan menegakkan keadilan dalam setiap

tugas yang diberikan kepada seseorang, baik itu dalam pemerintahan, kepemimpinan, atau pekerjaan. Amanah mencakup segala jenis kepercayaan dan tanggung jawab yang harus dipenuhi dengan jujur dan proporsional. Ini berarti di dunia kerja bahwa pemimpin atau perusahaan harus memperlakukan karyawan secara adil, memberikan hak sesuai usaha dan kinerja mereka, dan menghindari perlakuan yang tidak adil untuk menciptakan lingkungan kerja yang damai dan produktif.

2.2.2.2 Indikator Keadilan Organisasi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono et al., 2021) terdapat beberapa indikator utama yang menggambarkan keadilan organisasi, yakni :

- a.) Kesesuaian antara imbalan yang diberikan perusahaan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.
- b.) Kesesuaian hasil kerja atau penghargaan yang diterima antar karyawan.
- c.) Sistem perusahaan berjalan secara konsisten, adil, dan terbuka.
- d.) Pimpinan bersikap sopan dan menghormati karyawan.
- e.) Pimpinan memperlakukan semua karyawan secara sama tanpa diskriminasi.

2.2.3 Turnover Intention

2.2.3.1 Pengertian *turnover intention*

Menurut Mobley (1986) *turnover intention* adalah kecenderungan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya. untuk beralih dari pekerjaan lama ke pekerjaan baru berdasarkan pilihan pribadi. Keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan atau pekerjaan saat ini disebut *turnover intention*. Ini dimulai dengan karyawan mencari peluang pekerjaan baru di masa mendatang (Damara & Rahardjo, 2024). Sedangkan (Mutiarra & Setyo, 2024) *turnover intention* adalah sejauh mana seorang Karyawan cenderung meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun karena faktor-faktor yang membuat pekerjaan mereka saat ini tidak menarik lagi, serta karena ada pilihan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk keluar dari

pekerjaannya sekarang, yang dapat disebabkan oleh faktor pribadi, rasa tidak puas terhadap kondisi kerja, ataupun karena adanya kesempatan kerja lain yang dirasa lebih menjanjikan.

Selain dijelaskan melalui teori-teori konvensional, *turnover intention* juga dapat ditinjau dari perspektif islam, bekerja merupakan salah satu bentuk usaha dari manusia untuk mencari rezeki yang sudah disediakan oleh Allah SWT. Selain berusaha maka harus diimbangi dengan berdoa untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan. Meninggalkan pekerjaan tanpa adanya alasan yang jelas bukanlah hal yang baik. Selain itu perputaran karyawan ini juga akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Al-Ma'idah ayat 2 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ
الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن
صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar (kesucian) Allah, jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qalā'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula mengganggu) para pengunjung Baitulharam sedangkan mereka mencari karunia dan rida Tuhannya! Apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) kepada suatu kaum, karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.*

Kementrian Agama Republik Indonesia menjelaskan bahwa pada ayat diatas salah satunya terdapat perintah untuk saling tolong menolong dalam mengerjakan kebaikan, menjalankan perintah Allah, takwa serta takut akan segala larangannya dan larangan dalam berbuat dosa, melakukan maksiat serta permusuhan dan melanggar hukum Allah. (quran.nu.or.id)

Didukung oleh hadits HR. Ibnu Majah yang berbunyi :

كُنْ وَرِعًا تَكُنْ عَبْدَ النَّاسِ، وَكُنْ قَنَعًا تَكُنْ أَشْكَرَ النَّاسِ

Artinya : “*Jadilah orang yang wara’, maka engkau akan menjadi hamba yang paling berbakti. Jadilah orang yang qana’ah, maka engkau akan menjadi hamba yang paling bersyukur.*” [HR. Ibnu Majah no. 3417, dishahihkan Al Albani dalam Shahih Ibnu Majah].

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Kholis (2004) bahwa hubungan antara pemilik atau organisasi dengan karyawan dalam Islam digambarkan sebagai saling membantu. Di mana termasuk mereka saling melengkapi kekurangan satu sama lain. Karyawan harus memberikan kompensasi dan kompensasi yang setimpal dengan usaha yang dilakukan oleh karyawannya, sedangkan karyawan harus melakukan segala upaya untuk memajukan bisnis pemiliknya. Dalam hal ini, pemilik tidak boleh memperlakukan karyawannya dengan cara yang tidak pantas, dan karyawan juga tidak boleh memperlakukan pekerjaan mereka dengan cara yang tidak pantas, sehingga dapat merugikan pemiliknya.

2.2.3.2 Indikator *turnover intention*

Menurut (Wicaksono et al., 2021) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur *turnover intention* yakni antara lain :

- a.) Secara aktif mencari pekerjaan lain: menggambarkan cara karyawan mencari pekerjaan baru, seperti melamar, melakukan wawancara, atau mencari informasi tentang lowongan di luar perusahaan. Indikator ini menunjukkan niat yang kuat untuk berpindah kerja.
- b.) Berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini: Menunjukkan bahwa karyawan memiliki pikiran atau keinginan untuk melepaskan pekerjaan mereka saat ini. Pada titik ini, karyawan mulai merasa tidak puas dan ingin mencari lingkungan kerja yang lebih baik, tetapi tidak ada tindakan nyata yang dilakukan.
- c.) Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru di masa depan: Menunjukkan bahwa karyawan cenderung mencari pekerjaan lain di masa depan. Indikator ini bukan tindakan nyata; namun, itu menunjukkan keinginan untuk pindah kerja ketika ada kesempatan yang lebih baik.

Sedangkan, menurut Harnoto dalam (Sopiah & Sangadji, 2020), Indikator *Turnover intention* adalah tingkat absensi yang meningkat, kejenuhan dalam bekerja, dan melakukan protes terhadap pimpinan.

2.2.4 Stress Kerja

2.2.4.1 Pengertian Stres kerja

Stres kerja adalah keadaan yang dialami seseorang ketika merasa tertekan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini bisa muncul secara fisik maupun mental di lingkungan kerja, sehingga berpotensi menimbulkan gangguan dan menimbulkan rasa terancam. Pegawai yang berada dalam situasi penuh tekanan biasanya merasakan ketegangan yang dapat memengaruhi cara berpikir, perasaan, serta keadaan tubuhnya (Susilowati & Ayuningsih, 2025). Stres kerja merupakan kondisi dinamis yang dialami seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan, rintangan, atau tekanan dalam upaya mencapai sesuatu yang dianggap penting dan bernilai, meskipun hasilnya belum tentu pasti (Mutiarra & Setyo, 2024). menurut Handoko dalam (Setyani et al., 2025) menyatakan bahwa stres kerja meruturpakan kondisi penuh ketegangan yang dapat memengaruhi cara seseorang berpikir, kondisi emosional, serta aspek psikologisnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan tekanan yang dialami seorang karyawan ketika harus menghadapi tuntutan, hambatan, atau beban tertentu dalam pekerjaannya. Tekanan ini bisa muncul dalam bentuk fisik maupun mental, yang akhirnya berdampak pada pola pikir, emosi, dan kondisi psikologis individu. Singkatnya, stres kerja timbul karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang untuk mengatasinya, sehingga memunculkan rasa tertekan dan ketegangan.

Stres kerja dapat dipahami sebagai kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan atau sumber daya yang dimiliki seseorang. Dalam pandangan Islam, ketenangan batin memiliki peran penting dalam menjaga kesehatan mental sekaligus mendukung produktivitas kerja (Primadineska, 2021).

Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. Ar-Ra'd ayat 28:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

Artinya: (Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, bahwa hanya dengan mengingat Allah hati akan selalu tenteram

Menurut Tafsir Al-Jalalain (2007), segala jenis hiburan dunia hanya memberikan ketenangan semu oleh karena itu, hati seorang mukmin tidak akan tenang kecuali dengan mengingat Allah. Ayat ini menunjukkan bahwa penguatan iman dapat membawa ketenangan psikologis dan emosi dalam konteks tekanan kerja. Ketika orang menghadapi beban kerja, dzikir, shalat, dan ibadah lainnya adalah cara yang bagus untuk menenangkan diri dan mengembalikan fokus mereka kepada Allah SWT.

Penelitian yang dilakukan oleh (Firjatullah et al., 2025) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa tingkat religiusitas seseorang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres yang mereka alami di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang, semakin rendah tingkat stres yang mereka alami di tempat kerja. Hal ini karena orang-orang yang sangat religius cenderung lebih mampu menerima kondisi mereka, bersyukur, dan menganggap beban kerja sebagai ujian dari Allah SWT daripada beban duniawi.

2.2.4.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Smith (2000) dalam penelitian (Sopiah & Sangadji, 2020), menyebutkan ada beberapa indikator yang berkaitan dengan variabel stress kerja yaitu:

- a.) Jam kerja (*Hourse of work*): Jam kerja yang terlalu panjang atau sering lembur bias membuat karyawan merasa lelah, baik secara fisik maupun mental. Jika hal ini terjadi terus – menerus rasa lelah itu timbul menjadi tekanan dan mengakibatkan stress.
- b.) Karakteristik pekerjaan (*Characteristics of jobs*): Pekerjaan yang sifatnya monoton, dilakukan secara berulang-ulang atau menuntut konsentrasi tinggi dapat menimbulkan kejenuhan. Rasa jenuh inilah bisa menyebabkan munculnya stress kerja

- c.) Kontrol dan kebebasan pengambilan keputusan (*Control and decision latitude*): karyawan seringkali hanya mengikuti peraturan tanpa punya ruang untuk menentukan cara kerjanya sendiri. Keterbatasan ini membuat karyawan merasa tertekan dan kehilangan kendali atas pekerjaan yang dilakukan.
- d.) Dukungan di tempat kerja (*Support at work*): Dukungan dari atasan dan rekan kerja sangat penting. Jika karyawan merasa dibiarkan bekerja sendirian saat menghadapi masalah, kondisi ini bisa memperberat tekanan psikologis yang mereka rasakan.
- e.) Tekanan pekerjaan (*Pressures at work*): Tingginya target produksi, deadline yang ketat, atau beban kerja yang tinggi seringkali membuat karyawan merasa terburu-buru dan tertekan. Tekanan seperti ini dapat menjadi salah satunya penyebab utama stress kerja.
- f.) Keamanan pekerjaan (*Job security*): Ketidakpastian tentang masa depan pekerjaannya, misalnya terkait status kontrak atau resiko pemutusan hubungan kerja, hal ini bisa menimbulkan rasa cemas yang dialami karyawan, rasa cemas inilah yang akhirnya menjadi sumber stress tersendiri bagi karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Menurut *Job Demands–Resources Model (JD-R)* yang dikemukakan oleh (Bakker & Demerouti, 2017), beban kerja termasuk dalam kategori *job demands*, yaitu tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha fisik atau mental berlebih. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan tekanan fisik dan mental pada karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan cenderung merasa kewalahan sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Keadaan ini pada akhirnya dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, (Putra et al., 2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian serupa juga dikemukakan oleh (Anggraini et al., 2022) serta (Handayani et al., 2023) yang menegaskan bahwa

semakin tinggi beban kerja, semakin besar pula kemungkinan karyawan berniat keluar dari perusahaan.

Tidak semua penelitian sepakat bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. (Cipa & Fitria, 2024) menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja menjadi signifikan apabila dimediasi oleh stres kerja. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh temuan (Priyanto et al., 2023) yang menjelaskan bahwa beban kerja cenderung memengaruhi *turnover intention* secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja. Perbedaan hasil ini memperlihatkan bahwa keterkaitan antara beban kerja dan *turnover intention* masih cukup kompleks sehingga penting untuk diteliti lebih jauh. Atas dasar itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional.

H1 : Beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*

2.3.2 Hubungan keadilan organisasi dengan *Turnover Intention*

Hubungan ini dapat dijelaskan melalui *Equity Theory* oleh Adams (1965), Keadilan organisasi dipahami sebagai pandangan karyawan mengenai sejauh mana mereka mendapatkan perlakuan yang adil, baik dalam pembagian pekerjaan, penerapan prosedur, maupun hubungan dengan pihak manajemen. Persepsi keadilan yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga menurunkan munculnya *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Primadineska, 2021) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Temuan sejalan juga ditunjukkan oleh (Bhaskoro et al., 2024) yang menegaskan bahwa semakin tinggi rasa keadilan yang dirasakan karyawan, semakin kecil peluang mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Akan tetapi, tidak semua penelitian menghasilkan kesimpulan yang sama. (Anggela & Andriani, 2022) yang meneliti pada karyawan PT. Aggiomultimex International Group, di mana keadilan organisasi tidak terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention*. Perbedaan temuan ini memperlihatkan bahwa pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* masih bervariasi di berbagai konteks penelitian. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji

kembali adanya pengaruh langsung keadilan organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional.

H2 : Keadilan organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*

2.3.3 Hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja

Model JD-R menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan emosional dan stres. Stres inilah yang kemudian berpengaruh terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. (Bhaskoro et al., 2024) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko stres kerja kemudian meningkatkan *turnover intention*. (Cipa & Fitria, 2024) juga menunjukkan bahwa stres kerja berfungsi sebagai variabel perantara dalam hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*.

Lebih lanjut, penelitian (Priyanto et al., 2023) menegaskan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* lebih dominan terjadi secara tidak langsung, yaitu melalui stres kerja, dibandingkan pengaruh langsungnya. Hal ini menegaskan bahwa stres kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai mediator dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Perbedaan temuan penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwa topik ini masih memerlukan pengujian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan adanya pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional.

H3 : Bebak kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui stress kerja

2.3.4 Hubungan keadilan organisasi terhadap *turnover intention* melalui stress kerja

Social Exchange Theory (Blau, 1964) menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan bersifat timbal balik. Jika perusahaan memperlakukan karyawannya dengan adil, karyawannya akan berkomitmen dan setia. Sebaliknya, ketidakadilan menyebabkan stres psikologis, yang meningkatkan tingkat turnover intention. (Bhaskoro et al., 2024) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui peran mediasi stres kerja. Dengan kata lain, semakin rendah tingkat keadilan yang dirasakan, semakin besar

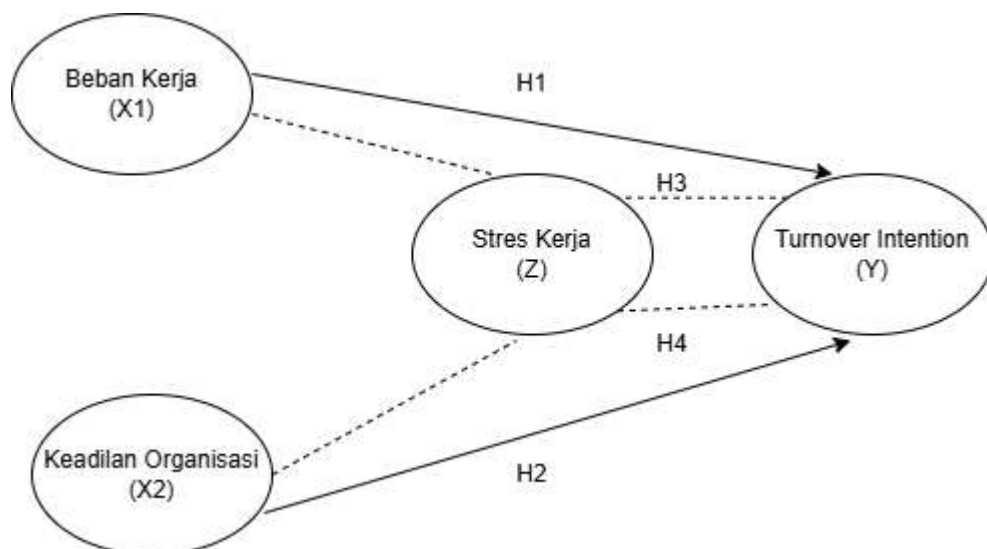
kemungkinan karyawan mengalami stres yang mendorong niat untuk meninggalkan perusahaan

Sejalan dengan itu, beberapa penelitian lain juga menegaskan adanya pengaruh tidak langsung keadilan organisasi terhadap *turnover intention* melalui faktor psikologis. (Primadineska, 2021) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediator dalam hubungan keadilan organisasi dan *turnover intention*. Hasil yang sama ditunjukkan oleh (Damara & Rahardjo, 2024) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berkontribusi terhadap *turnover intention* melalui kondisi psikologis karyawan. Temuan-temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa faktor psikologis, termasuk stres kerja, berperan penting dalam menjelaskan hubungan antara keadilan organisasi dan *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh tidak langsung keadilan organisasi terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional.

H4 : Keadilan organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui stress kerja

2.4 Model Hipotesis

Model Hipotesis dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model Hipotesis

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori serta kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis ini merupakan dugaan sementara yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan.

H1: Beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

H2: Keadilan organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

H3: Beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui stres kerja

H4: Keadilan organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui stres kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif merupakan metode yang menggunakan data dan angka, atau data yang kemudian dapat diberikan skor untuk diukur dan analisis lebih lanjut.

Dilihat dari tujuannya, maka jenis dalam penelitian ini adalah *explanatory research* yakni penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel yang diteliti (Supriyanto & Machfudz, 2010). Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner berisi pernyataan yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel, sementara data diperoleh dari jawaban karyawan PT. MGI yang berperan sebagai responden penelitian.

3.2 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Magnesium Gosari Internasional (PT. MGI) yang berlokasi di kecamatan Sidayu, kabupaten Gresik, Jawa timur. Perusahaan ini bergerak pada industri pupuk dolomit berdiri sejak tahun 2018 melalui kerja sama antara PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) dengan PT Polowijo Gosari. Pemilihan PT. MGI sebagai lokasi penelitian didasarkan pada keberadaan karyawan dengan latar belakang pekerjaan yang beragam serta adanya permasalahan terkait beban kerja, keadilan organisasi, stres kerja, dan turnover karyawan yang sesuai dengan focus penelitian.

3.3 Populasi & Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2023) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari. Sejalan dengan Sekaran (2006) mendefinisikan populasi adalah semua objek atau orang yang menjadi fokus penelitian. Dengan demikian populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional (PT. MGI) yang berjumlah 90 orang.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian sampel dipahami sebagai sumber data Sugiyono (2023) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi yaitu 90 pekerja di PT. MGI. Dengan jumlah populasi yang relatif kecil, seluruhnya dijadikan sampel sehingga hasil penelitian menggambarkan kondisi populasi secara nyata.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2023) ini adalah teknik pengambilan sampel ketika seluruh populasi digunakan sebagai responden penelitian. Ketika jumlah populasi kecil sehingga peneliti dapat menjangkau seluruh subjek. Sampel penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. MGI. Yang hanya berjumlah 90 orang. Oleh karena itu, hasil pengumpulan data diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan karakteristik populasi penelitian.

3.5 Data dan Jenis data

3.5.1 Data Primer

Sumber data primer, menurut Malholtra dalam Supriyanto & Ekowati (2013) adalah sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk tujuan memecahkan masalah tertentu. Permasalahan yang sedang terjadi sumber dari penelitian ini adalah kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait dengan subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan skala likert

3.5.2 Data skunder

Menurut Indrianto dalam Supriyanto & Ekowati (2013), sumber data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari catatan dokumen PT. MGI terkait laporan kepegawaian dan arsip yang berkaitan dengan kondisi karyawan. Selain itu, peneliti menggunakan jurnal, artikel ilmiah, dan buku yang relevan untuk memperkuat landasan teoritis.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2023) menyatakan bahwa ada berbagai cara untuk mengumpulkan data, seperti observasi, wawancara, kuisisioner (angket) atau kombinasi dari metode-metode tersebut. Dalam penelitian ini, karyawan PT. MGI. Dipilih untuk digunakan sebagai responden. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data tentang variabel beban kerja, keadilan organisasi, stress kerja dan *turnover intention*.

Penggunaan instrumen pengukuran sangat penting dalam penelitian kuantitatif untuk menghasilkan data yang objektif. Sugiyono (2023) menyatakan bahwa skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan untuk mengukur nilai atau perbedaan jawaban responden pada instrument penelitian, sehingga data yang dikumpulkan dapat diolah secara kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan skala likert untuk menilai sikap dan pendapat responden. Setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner diberi skor berdasarkan bobot berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
2. Skor 4 untuk jawaban setuju
3. Skor 3 untuk jawaban cukup setuju
4. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2023), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk karakteristik, sifat, atau nilai dari sesuatu, orang, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan memperoleh informasi dan kesimpulan. Dalam penelitian ini, terdiri dari variabel bebas, variabel terikat, dan variabel mediasi. Variabel bebas memengaruhi variabel terikat, variabel mediasi untuk menjembatani hubungan antara keduanya Supriyanto & Maharani (2019)

Berdasarkan landasan diatas, penelitian ini menggunakan beberapa variabel antara lain:

3.7.1 Variabel Independen

3.7.1.1 Beban Kerja (X1)

Beban kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai tuntutan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional dalam hal jumlah, waktu, dan tingkat kesulitan. Beban kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai (Susilowati Susilowati & Ayuningsih, 2025)

3.7.1.2 Keadilan Organisasi (X2)

Keadilan organisasi dapat dipahami sebagai pandangan karyawan tentang bagaimana perusahaan memperlakukan mereka secara adil dalam hal imbalan, prosedur, dan interaksi kerja. Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut: kesesuaian imbalan dengan pekerjaan, pemerataan fasilitas, konsistensi aturan, keadilan dalam keputusan, perlakuan atasan, dan keadilan sikap (Wicaksono et al., 2021)

3.7.2 Variabel Dependen

3.7.2.1 *Turnover Intention*

Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini di PT. Magnesium Gosari Internasional, beberapa indikator indikator *turnover intention* menurut Mobley (1986) yaitu: pikiran untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. Sedangkan menurut (Sopiah & Sangadji, 2020) tingkat absensi yang meningkat, kejenuhan dalam bekerja, sering melanggar tata tertib, dan melakukan protes terhadap pimpinan dan perilaku mereka yang beda dari biasanya.

3.7.3 Variabel Mediasi

3.7.3.1 Stres Kerja

Stres kerja dapat dipahami sebagai keadaan yang dirasakan karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional ketika tugas atau tuntutan pekerjaannya melebihi kemampuan atau sumber daya yang mereka miliki. Stress kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: jam kerja, karakteristik pekerjaan, kontrol dan kebebasan dalam pengambilan keputusan, dukungan ditempat kerja, tekanan perkerjaan, keamanan pekerjaan (Sopiah & Sangadji, 2020).

Tabel 3. Defini Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
X1	Beban Kerja (Susilowati & Ayuningsih, 2025) dan (Azahra, 2024)	X1.1 Kondisi pekerjaan	X1.1.1 Tugas yang saya kerjakan cukup kompleks X1.1.2 Beban pekerjaan yang diberikan sering terasa berat
		X1.2 Penggunaan waktu kerja	X1.2.1 Waktu yang saya miliki terasa terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan X1.2.2 Saya sering harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
		X1.3 Target kerja	X1.3.1 Target kerja sesuai dengan kemampuan saya X1.3.2 Target kerja yang ditetapkan perusahaan terasa terlalu tinggi
		X1.4 Tekanan waktu	X1.4.1 Saya merasa pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu yang sangat singkat. X1.4.2 Saya sering terburu-buru agar pekerjaan selesai tepat waktu.
X2	Keadilan Organisasi (Wicaksono et al., 2021) dan (Primadineska, 2021)	X2.1 Kesesuaian imbalan	X2.1.1 Imbalan yang saya terima sesuai dengan beban kerja X2.1.2 Bonus/insentif diberikan secara adil
		X2.2 Pemerataan fasilitas	X2.2.1 Fasilitas kerja diberikan merata kepada semua karyawan X2.2.2 Perusahaan tidak membedakan pemberian fasilitas kerja
		X2.3 Konsistensi aturan	X2.3.1 Aturan perusahaan berlaku sama untuk semua karyawan X2.3.2 Tidak ada perbedaan perlakuan dalam penerapan aturan
		X2.4 Keadilan keputusan	X2.4.1 Keputusan manajemen dibuat secara objektif X2.4.2 Saya diberi kesempatan

			menyampaikan pendapat dalam keputusan tertentu
		X2.5 Perlakuan atasan & sikap	X2.5.1 Atasan memperlakukan semua karyawan dengan adil X2.5.2 Saya merasa dihargai dan diperlakukan dengan hormat di tempat kerja
Y	Turnover Intention (Wicaksono et al., 2021) dan (Sopiah & Sangadji, 2020)	Y1.1 Secara aktif mencari pekerjaan lain	Y1.1.1 Saya sedang mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di tempat lain. Y1.1.2 Saya pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di sini.
		Y1.2 Berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini	Y1.2.1 Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini. Y1.2.2 Saya merasa ingin berhenti bekerja dari perusahaan ini.
		Y1.3 Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru di masa depan	Y1.3.1 Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat Y1.3.2 Jika ada kesempatan yang lebih baik, saya ingin pindah ke pekerjaan lain.
		Y1.4 Absensi & kejenuhan	Y1.4.1 Saya sering tidak masuk kerja dengan atau tanpa alasan tertentu Y1.4.2 Saya sering merasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaan saya sehari-hari
		Y1.5 Pelanggaran & protes	Y1.5.1 Saya sering melanggar peraturan yang terdapat di pekerjaan saya Y1.5.2 Saya sering melakukan protes terhadap atasan saya
Z	Stres Kerja (Sopiah & Sangadji, 2020) dan (Sari Dewi et al., 2023)	Z1.1 Jam kerja	Z1.1.1 Jam kerja terasa terlalu panjang Z1.1.2 Saya sering merasa lelah karena jam kerja yang padat

		Z1.2 Karakteristik pekerjaan	Z1.2.1 Pekerjaan saya monoton dan membosankan Z1.2.2 Pekerjaan saya menuntut konsentrasi tinggi sehingga menekan saya
		Z1.3 Dukungan di tempat kerja	Z1.3.1 Saya merasa kurang mendapat dukungan dari rekan atau atasan Z1.3.2 Atasan jarang membantu ketika saya menghadapi kesulitan
		Z1.4 Tekanan & keamanan kerja	Z1.4.1 Target kerja yang tinggi membuat saya tertekan Z1.4.2 Saya khawatir dengan masa depan pekerjaan saya di perusahaan
		Z1.5 Beban kerja yang berlebih	Z1.5.1 Saya sering merasa pekerjaan saya terlalu banyak untuk diselesaikan tepat waktu. Z1.5.2 Saya merasa stres karena tidak mampu menyelesaikan semua tugas tepat waktu.

Sumber : diolah peneliti (2026)

3.8 Analisis Data

3.8.1 Pengolahan Data

Partial Least Square (PLS) merupakan suatu pendekatan *Structural Equating Model* (SEM) yang banyak digunakan dalam penelitian sosial dan manajemen. Karakteristik alur panah searah menunjukkan hubungan kausalitas satu arah Hair et al.,(2022). analisis PLS-SEM sendiri terdiri dari dua komponen, yaitu *measurement model (outer model)* dan *structural model (inner model)*. Model luar digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk penelitian, dan model dalam digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antarvariabel setelah model luar dinyatakan memenuhi syarat.

3.8.1.1 Measurement Model (Outer Model)

Menurut Hair et al., (2022) langkah pertama adalah pengujian luar model, yang bertujuan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas setiap indikator penelitian. Pada tahap ini, berbagai jenis pengujian dilakukan.

Tahapan *Outer model* adalah sebagai berikut:

3.8.1.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat penelitian benar-benar memiliki kemampuan untuk mengukur struktur yang diteliti. Jika pernyataan yang dibuat dalam survei dapat menunjukkan variabel yang diukur, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Validitas ini terdiri dari dua komponen.

1. *Convergent validity*, *Convergent validity* adalah cara untuk melihat seberapa kuat hubungan antara suatu konstruk (konsep yang diukur) dengan indikator-indikatornya. Dalam mengevaluasi convergent validity, kita melihat nilai yang disebut *standardized loading factor*, yaitu angka yang menunjukkan seberapa besar hubungan antara setiap pertanyaan (indikator) dengan konsep yang diukur. Jika nilai *loading factor* lebih dari 0,7, maka indikator tersebut dianggap valid atau cocok mewakili konstruknya.
2. *Discriminant validity*, digunakan untuk memastikan bahwa konstruk yang diteliti tidak sama. Jika indikator memiliki korelasi lebih tinggi dengan strukturnya sendiri dibandingkan dengan struktur lain, dan jika nilai akar kuadrat AVE konstruk tertentu lebih besar daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain, maka diskriminant validitas terpenuhi. Oleh karena itu, tidak ada tumpang tindih antar konstruk dan setiap variabel dapat dipisahkan dengan jelas.

3.8.1.1.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik indikator konstruk dapat menghasilkan hasil yang konsisten. Menurut Hair et al., (2022), keandalan sebanding dengan nilai uji reliabilitas yang lebih tinggi. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dapat digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen. Konstruksi dinyatakan reliabel apabila kedua nilainya berada di atas 0,70.

3.8.1.2 Structural Model (*Inner Model*)

Setelah uji validitas dan reliabilitas pada outer model terpenuhi, tahap berikutnya adalah pengujian inner model yang berfungsi untuk menilai hipotesis penelitian. Nilai R-square (R^2) dan tingkat signifikansi yang ditentukan berdasarkan nilai p dan t-statistic merupakan indikator utama yang diperhatikan pada tahap ini, menurut Hardisman (2022). Selain itu, ukuran efek, juga dikenal sebagai ukuran efek (F-segi dua/ F^2), dan relevansi prediktor (Q^2) dapat digunakan untuk mengevaluasi kualitas model.

- a. Nilai R-square diperoleh saat analisis PLS dilaksanakan dan pengujian outer model dilakukan. Kekuatan pengaruh atau hubungan antarvariabel dikategorikan berdasarkan besarnya R-square, masing-masing disesuaikan dengan standar penilaian yang berlaku. pengaruh atau hubungan antar variabel memiliki beberapa kategori penilaian yang diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori penilaian R-square

$\geq 0,75$	Hubungan antar variabel kuat
$\geq 0,50 - 0,75$	Hubunagn antar variabel moderat
$\geq 0,25 - 0,50$	Hubungan antar variabel lemah

- b. Nilai F-Square digunakan sebagai ukuran tambahan untuk mengetahui seberapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. nilai F-Square yang diperoleh dari hasil analisis PLS-Algorithm. Nilai-nilai ini kemudian dibagi ke dalam berbagai tingkat penilaian berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 5. Kategori Penilaian F-Square

Nilai	Keterangan
$< 0,02$	Tidak ada pengaruh
$0,02 - < 0,15$	Pengaruh kecil
$0,15 - < 0,35$	Pengaruh medium
$\geq 0,35$	Pengaruh besar

- c. Jika besaran nilai statistik T adalah lebih besar dari, nilai signifikansi yang layak atau hipotesis alternatif (H_A) dapat diterima. Dari 1,96, atau besaran nilai $P < 0,05$

3.8.1.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji dugaan sementara tentang bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen, termasuk peran variabel mediasi. Pendekatan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang dibantu oleh perangkat lunak SmartPLS, digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini. Menurut Hair et al., (2019), nilai t-statistic harus lebih dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5% dan p-value harus lebih dari 0,05. Hipotesis dianggap signifikan.

Pengujian hipotesis terbagi menjadi dua:

1. Uji pengaruh langsung (*direct effect*), untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen.
2. Uji mediasi (*mediating effect*), untuk menguji apakah ada pengaruh kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antar variabel.

Secara statistik berlaku:

1. Jika nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$, maka H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Jika nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh signifikan.

Penjelasan Hipotesis:

1. H_0 adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan dependen.
2. H_1 adalah hipotesis alternatif yang menyatakan adanya pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel tersebut.

3.8.1.4 Uji Mediasi

Menurut Hair et al., (2022), mediasi terjadi ketika satu atau lebih konstruk mediator berfungsi untuk menjelaskan mekanisme pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji mediasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel mediator memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Analisis efek tidak langsung digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel perantara atau mediator. Beberapa kriteria dalam menganalisis efek tidak langsung adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan yang diuji dianggap signifikan jika nilai P-value kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa ada peran yang dimainkan oleh variabel mediator dalam menyebarkan pengaruh variabel eksogen ke variabel endogen. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) diterima, menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung.
- b. Hubungan dianggap tidak signifikan jika nilai P-value lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel mediator tidak bertanggung jawab atas pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam keadaan ini, hipotesis nol (H_0) diterima, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah singkat PT. MGI

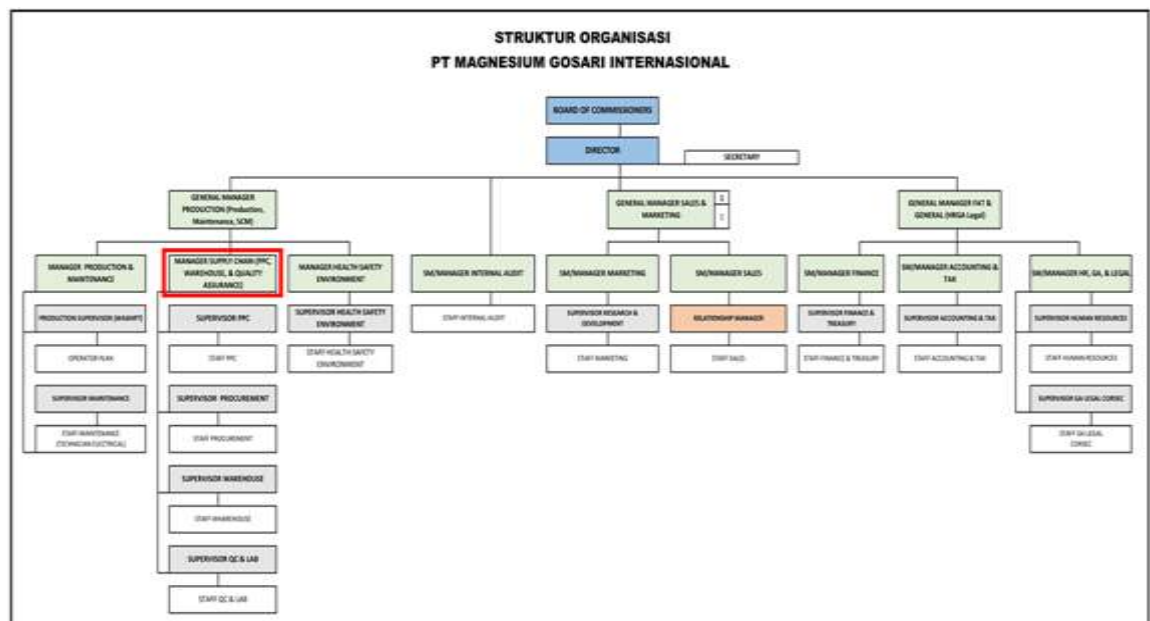
PT MGI adalah perusahaan pengolah mineral yang berdiri pada 29 Agustus 2018 dan beroperasi di Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Perusahaan ini berkomitmen memenuhi kebutuhan magnesium dalam negeri yang banyak digunakan di sektor perkebunan, pertanian, dan berbagai bidang lainnya. PT MGI didukung fasilitas produksi yang memadai sehingga mampu menyediakan kebutuhan mineral industri serta mendukung ketahanan pangan nasional secara cepat dan efektif. Selain itu, letaknya yang dekat dengan pelabuhan di Gresik, Surabaya, dan Lamongan menjadikan proses distribusi lebih efisien.

4.1.2 Visi & Misi Perusahaan

Visi: Menjadi perusahaan penghasil mineral industri dan produk pupuk yang berkualitas.

- Misi: Memberikan nilai tambah yang maksimal untuk semua pemangku kepentingan.
- Mengembangkan sarana produksi dengan teknologi mutakhir untuk menghasilkan produk yang inovatif, berkualitas, ramah lingkungan, dan menjadi pengganti produk impor.
- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menjalankan bisnis dengan prinsip tata kelola perseroan yang baik.
- Menjadi perseroan publik yang menarik investasi.
- Mengembangkan jaringan distribusi dan penjualan yang efisien.

4.1.3 Struktur Organisasi perusahaan



Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Gambaran umum responden

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional yang ada di kecamatan Sidayu, kabupaten Gresik, Jawa timur. Klasifikasi responden meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung terhadap responden. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Dari data yang sudah dikumpulkan berikut gambaran karakteristik responden pada karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional.

Tabel 6. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase %
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	61	76,3%
	Perempuan	19	23,7%
	Jumlah	80	100%
2	Usia Responden		
	20-30	36	45%
	31-40	28	35%
	41-50	16	20%
	Jumlah	80	100%

3	Lama Bekerja		
	≤ 2 Tahun	23	28,8%
	3–4 Tahun	24	30,0%
	≥ 5 Tahun	33	41,2%
	Jumlah	80	100%

Sumber: olah data peneliti (2026)

Menurut data diatas, jenis kelamin mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan 61 responden, atau 76,3%, dan 19 responden, atau 23,7%. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di objek penelitian adalah laki-laki, yang mencerminkan karakteristik lingkungan kerja dan jenis pekerjaan yang ditawarkan perusahaan.

Selanjutnya, berdasarkan karakteristik usia responden, persentase tertinggi, 45,0%, pada rentang usia 20–30 tahun, dengan jumlah 36 orang. persentase berikutnya yakni 35,0%, ditemukan pada rentang usia 31–40 tahun, dengan 28 orang. dan persentase terendah, 20,0%, ditemukan pada rentang usia 41–50 tahun, dengan 16 orang. Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif, yang memiliki energi dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap pekerjaan.

Karakteristik lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah, Persentase tertinggi dari responden berada dalam kelompok dengan masa kerja lebih dari 5 tahun, yaitu 41,2%, dengan 33 orang. Kelompok dengan masa kerja antara 3 dan 4 tahun 24 orang, atau 30,0%, dan kelompok dengan masa kerja kurang dari 2 tahun menjawab 23 orang, atau 28,8%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menguraikan hasil jawaban responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sekaligus memberikan gambaran mengenai karakteristik masing-masing variabel yang diteliti, yaitu Beban Kerja (X1), Keadilan Organisasi (X2), Stres Kerja (Z), dan Turnover Intention (Y). Data yang dianalisis berasal dari tanggapan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner.

4.3.1 Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel Beban Kerja (X1) diukur dengan delapan pernyataan yang menunjukkan tuntutan tugas, intensitas pekerjaan, tekanan waktu, dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS). Penelitian ini melibatkan 80 responden. Nilai rata-rata untuk setiap item pernyataan variabel beban kerja disajikan pada tabel berikut berdasarkan hasil pengolahan data.

Tabel 7. Variabel Beban Kerja

ITEM	1		2		3		4		5		TOTAL		RATA RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	16	20%	37	46%	5	6%	18	23%	4	5%	80	100%	2,46
X1.2	16	20%	35	44%	5	6%	21	26%	3	4%	80	100%	2,5
X1.3	16	20%	31	39%	6	8%	21	26%	6	7%	80	100%	2,62
X1.4	18	23%	25	31%	7	9%	19	24%	11	13%	80	100%	2,75
X1.5	17	21%	31	39%	5	6%	19	24%	8	10%	80	100%	2,62
X1.6	16	20%	32	40%	1	1%	21	26%	10	13%	80	100%	2,71
X1.7	16	20%	31	39%	6	8%	20	25%	7	9%	80	100%	2,64
X1.8	16	20%	32	40%	4	5%	19	24%	9	11%	80	100%	2,66

Sumber: olah data peneliti (2026)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) termasuk dalam kategori cukup dengan nilai rata-rata 2,62, seperti yang ditunjukkan dalam tabel. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai beban kerja sebagai sedang, di mana tuntutan pekerjaan belum sepenuhnya ringan atau sangat memberatkan.

Pernyataan "Saya sering harus lembur agar pekerjaan bisa selesai" menerima nilai rata-rata tertinggi pada X1.4 sebesar 2,75, yang menunjukkan bahwa responden cukup merasakan tekanan waktu dan kebutuhan untuk menyelesaikan tugas di luar jam kerja normal. Sebaliknya, item dengan nilai rata-rata terendah adalah X1.1 sebesar 2,46, yang menunjukkan bahwa tingkat kerumitan pekerjaan masih di bawah batas yang dapat ditoleransi oleh karyawan.

Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa beban kerja karyawan cukup terkendali. Namun, untuk mencegah karyawan lelah terlalu banyak dan mencapai tingkat kinerja terbaik mereka, diperlukan pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional.

4.3.2 Variabel Keadilan Organisasi (X2)

Variabel Keadilan Organisasi (X2) dihitung dengan delapan pernyataan. Pernyataan-pernyataan ini menunjukkan bagaimana karyawan melihat keadilan dalam hal penerapan aturan, pengambilan keputusan, pembagian kompensasi, dan perlakuan atasan di tempat kerja. Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS). Penelitian ini melibatkan 80 responden, dan skor rata-rata untuk setiap item pernyataan variabel keadilan organisasi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Variabel Keadilan Organisasi

ITEM	1		2		3		4		5		TOTAL		RATA RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	10	13%	23	29%	10	13%	19	24%	18	23%	80	100%	3,15
X2.2	12	15%	28	35%	5	6%	24	30%	11	14%	80	100%	2,93
X2.3	12	15%	26	33%	3	4%	22	28%	13	16%	80	100%	2,83
X2.4	8	10%	21	26%	10	13%	25	31%	16	20%	80	100%	3,25
X2.5	13	16%	26	33%	6	8%	26	33%	9	11%	80	100%	2,9
X2.6	5	6%	28	35%	8	10%	25	31%	14	18%	80	100%	3,19
X2.7	11	14%	28	35%	5	6%	20	25%	16	20%	80	100%	3,03
X2.8	16	20%	30	38%	2	3%	16	20%	16	20%	80	100%	2,83

sumber: olah data peneliti (2026)

Hasil analisis deskriptif untuk variabel Keadilan Organisasi (X2) menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,01, yang termasuk dalam kategori cukup nilai ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang penerapan keadilan organisasi adalah sedang. Artinya, karyawan menilai bahwa keadilan di tempat kerja telah dirasakan, tetapi belum optimal dalam semua aspek yang diukur.

Item dengan nilai rata-rata tertinggi pada X2.4 dan nilai 3,25 menunjukkan bahwa perusahaan memperlakukan setiap karyawan dengan adil. Hasilnya menunjukkan bahwa responden sebagian besar merasakan kesetaraan perlakuan di

lingkungan kerja mereka. Ini terutama berlaku untuk penerapan kebijakan dan fasilitas kerja yang berlaku di perusahaan.

Namun, nilai rata-rata terendah, X2.3, sebesar 2,83, menunjukkan bahwa karyawan memiliki fasilitas kerja yang sama. Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen harus lebih memperhatikan keadilan fasilitas kerja, meskipun masih berada dalam kategori cukup. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi telah diterapkan pada tingkat yang cukup, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan agar semua karyawan merasakan keadilan secara lebih merata.

4.3.3 Variabel *Turnover Intention* (Y)

Variabel Turnover Intention (Y) dihitung dengan delapan pernyataan yang menunjukkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pernyataan ini termasuk perasaan jenuh atau tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan niat untuk keluar dari perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan seberapa ingin karyawan berpindah dari tempat kerja saat ini. Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS). Penelitian ini melibatkan 80 responden, dan tabel berikut menunjukkan skor rata-rata untuk setiap item pernyataan variabel turnover intention.

Tabel 9. Variabel Turnover Intention

ITEM	1		2		3		4		5		TOTAL		RATA RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	17	21%	33	41%	7	9%	18	23%	5	6%	80	100%	2,52
Y2	18	23%	31	39%	6	8%	22	28%	3	4%	80	100%	2,54
Y3	16	20%	34	43%	2	3%	23	29%	5	6%	80	100%	2,59
Y4	18	23%	28	35%	2	3%	25	31%	7	9%	80	100%	2,7
Y5	17	21%	32	40%	5	6%	18	23%	8	10%	80	100%	2,62
Y6	16	20%	31	39%	2	3%	24	30%	7	9%	80	100%	2,69
Y7	16	20%	35	44%	3	4%	21	26%	5	6%	80	100%	2,54
Y8	16	20%	32	40%	5	6%	21	26%	6	8%	80	100%	2,63

Sumber: olah data peneliti (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Turnover Intention (Y) memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,60,

yang termasuk dalam kategori cukup. Nilai ini menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan relatif tidak tinggi. Sebagian besar responden cenderung tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang menggambarkan niat untuk keluar dari perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Y4 dengan nilai sebesar 2,70, yaitu pernyataan yang berkaitan dengan perasaan ingin keluar dari perusahaan. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum turnover intention tergolong rendah, masih terdapat sebagian karyawan yang mulai merasakan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi ini perlu mendapat perhatian agar tidak berkembang menjadi niat keluar yang lebih kuat di masa mendatang.

Y4 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,70, menunjukkan pernyataan yang menyebabkan rasa ingin keluar dari perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun turnover intention umumnya rendah, beberapa karyawan mulai merasa ingin meninggalkan perusahaan. Agar hal ini tidak berkembang menjadi niat keluar yang lebih kuat di masa mendatang, hal ini harus ditangani.

Namun, pada Y1, nilai rata-rata terendah sebesar 2,52 ditemukan, yang terkait dengan kebiasaan mencari informasi pekerjaan di tempat lain. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak memiliki keinginan yang kuat untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pada perusahaan masih relatif terkendali, etapi perusahaan harus tetap memastikan bahwa kepuasan karyawan dan kenyamanan kerja mereka tetap ada agar kecenderungan ini tidak meningkat.

4.3.4 Variabel Stres Kerja (Z)

Variabel Stres Kerja (Z) diukur dengan delapan pertanyaan yang menunjukkan tingkat tekanan kerja yang dialami oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Pernyataan-pernyataan ini menunjukkan tingkat tekanan kerja yang dialami karyawan, baik yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, maupun kondisi psikologis yang mereka alami saat bekerja. Pernyataan-pernyataan tersebut menunjukkan seberapa ingin karyawan berpindah dari tempat kerja saat ini. Instrumen penelitian ini

menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS). Penelitian ini melibatkan 80 responden, dan tabel berikut menunjukkan skor rata-rata untuk masing-masing variabel stres kerja.

Tabel 10. Variabel Stres Kerja

ITEM	1		2		3		4		5		TOTAL		RATA RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	3	4%	29	36%	14	18%	29	36%	5	6%	80	100%	3,05
Z2	3	4%	27	34%	10	13%	31	39%	5	6%	80	100%	2,95
Z3	2	3%	29	36%	8	10%	34	43%	9	11%	80	100%	3,31
Z4	1	1%	29	36%	6	8%	33	41%	7	9%	80	100%	3,05
Z5	2	3%	28	35%	4	5%	33	41%	11	14%	80	100%	3,21
Z6	2	3%	26	33%	7	9%	34	43%	13	16%	80	100%	3,45
Z7	1	1%	28	35%	6	8%	40	50%	11	14%	80	100%	3,63
Z8	0	0%	27	34%	5	6%	37	46%	5	6%	80	100%	3,03

Sumber: olah data peneliti (2026)

Variabel Stres Kerja (Z) memiliki nilai rata-rata keseluruhan 3,21, yang termasuk dalam kategori cukup, nilai ini menunjukkan bahwa pekerja di objek penelitian mengalami tekanan kerja yang cukup, tetapi tidak tinggi. Artinya, meskipun karyawan mulai mengalami tekanan psikologis saat melakukan tugas sehari-hari, tuntutan dan kondisi kerja mereka masih dalam batas yang dapat dikelola.

Item dengan nilai rata-rata tertinggi pada Z7 sebesar 3,63 menunjukkan bahwa karyawan mengalami tekanan kerja terutama saat memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan, yang menunjukkan bahwa beban pekerjaan dan target kerja menjadi penyebab utama stres kerja, yang dapat memengaruhi kenyamanan kerja karyawan jika perusahaan tidak mengelolanya dengan baik.

Namun, nilai rata-rata terendah pada Z2 sebesar 2,95 menunjukkan tekanan kerja yang disebabkan oleh kondisi tertentu di tempat kerja. Meskipun memiliki nilai terendah, skor ini tetap berada pada kategori cukup, menunjukkan bahwa karyawan masih mengalami tekanan kerja dalam tingkat yang relatif rendah dibandingkan dengan item lainnya. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa pada subjek penelitian, stres kerja berada pada tingkat yang harus diperhatikan. Ini karena stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat

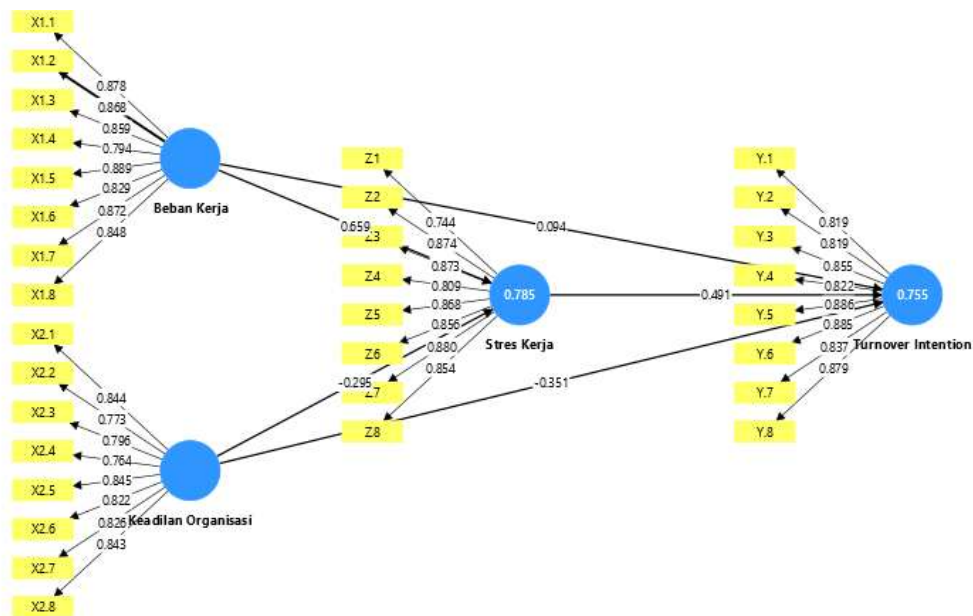
berdampak pada sikap dan perilaku karyawan, termasuk kinerja mereka dan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Model pengukuran (*Outer Model*)

Teknik Analisis Patial Least Square (PLS) dengan program Smart PLS 4.0 digunakan sebagai analisis data pada penelitian ini, kemudian outer model untuk penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 3. Hasil pengujian model peneelitian



Sumber : Output Smart PLS, olah data peneliti (2026)

Untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten dan indikator masing-masing variabel, menggunakan model pengukuran gambar. Outer model ini memberikan penjelasan untuk setiap variabel yang terkait dengan variabel latennya. Pada pengujian outer model terdapat dua pengukuran validitas, yakni pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity*.

4.4.1.1 Uji Validitas

Convergent validity dan *discriminant validity* diukur dengan nilai dari *outer loading* dan nilai AVE (Average Variance Extracted). Pengujian *convergent validity* dikategorikan apabila nilai *loading factor* lebih dari $> 0,7$ dan nilai AVE lebih dari $> 0,5$. Nilai *Cross loading* dari masing-masing variabel juga diukur

apabila lebih dari $>0,7$. Berikut di bawah ini hasil uji *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a.) *Convergent validity*

Sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2016) *Convergent validity* ini dapat dilihat melalui model dengan score konstruksya. Nilai validitasnya ditentukan oleh nilai outer loading $> 0,6$ dan nilai AVE nya $> 0,5$.

Tabel 11. Outer Loading

Indikator	BK (X1)	KO (X2)	SK (Z)	TI (Y)	Keterangan
X1.1	0.878				Valid
X1.2	0.868				Valid
X1.3	0.859				Valid
X1.4	0.794				Valid
X1.5	0.889				Valid
X1.6	0.829				Valid
X1.7	0.872				Valid
X1.8	0.848				Valid
X2.1		0.844			Valid
X2.2		0.773			Valid
X2.3		0.796			Valid
X2.4		0.764			Valid
X2.5		0.845			Valid
X2.6		0.822			Valid
X2.7		0.826			Valid
X2.8		0.843			Valid
Y.1				0.819	Valid
Y.2				0.819	Valid
Y.3				0.855	Valid
Y.4				0.822	Valid
Y.5				0.886	Valid
Y.6				0.885	Valid
Y.7				0.837	Valid
Y.8				0.879	Valid
Z.1			0.744		Valid
Z.2			0.874		Valid
Z.3			0.873		Valid
Z.4			0.809		Valid
Z.5			0.868		Valid
Z.6			0.856		Valid
Z.7			0.880		Valid
Z.8			0.854		Valid

Sumber : olah data peneliti (2026)

Mengacu pada Tabel 4.7, seluruh indikator yang digunakan pada variabel Beban Kerja, Keadilan Organisasi, Stres Kerja, dan Turnover Intention menunjukkan nilai lebih dari 0,70. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel yang diukur dengan baik. Dengan demikian, semua indikator memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

b.) *Discriminant Validity*

Uji discriminant validity pada penelitian ini dilakukan melalui Average Variance Extracted (AVE). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE yang harus mencapai $> 0,5$, sehingga setiap konstruk dinilai mampu merepresentasikan indikatornya dengan baik. Oleh karena itu, model pengukuran dalam penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan siap digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 12. *Average Variant Extract*

Variabel	Average Variant Extract (AVE)
Beban Kerja	0.731
Keadilan Organisasi	0.664
Stres Kerja	0.716
<i>Turnover Intention</i>	0.724

Sumber: olah data peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8, seluruh variabel yang diteliti, yaitu Beban Kerja, Keadilan Organisasi, Stres Kerja, dan Turnover Intention, menunjukkan nilai *Average Variance Extract (AVE)* yang berada di atas $> 0,5$. Hal ini menandakan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria discriminant validity, sehingga model pengukuran dalam penelitian ini dapat dinyatakan memadai dan siap digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan tingkat akurasi dan ketepatan dalam mengukur suatu konstruk penelitian. Reliabilitas diuji melalui dua pendekatan, yaitu dengan melihat nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. *Composite Reliability* digunakan untuk menilai konsistensi indikator-indikator yang membentuk masing-masing variabel dalam penelitian. Apabila nilai

Composite Reliability melebihi 0,60, maka konstruk tersebut dapat dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Sementara itu, *Cronbach's Alpha* berfungsi sebagai pengujian pendukung untuk memperkuat hasil *Composite Reliability*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Berikut ini disajikan hasil nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 13. *Composite Reliability dan Cronbach's alpha*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
Beban Kerja	0.947	0.956	Reliabel
Keadilan Organisasi	0.927	0.940	Reliabel
Stres Kerja	0.943	0.953	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.945	0.954	Reliabel

Sumber: olah data peneliti (2026)

Mengacu pada Tabel 4.9, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan.

4.4.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam penelitian. Melalui pengujian ini, dapat dianalisis hubungan antar konstruk, tingkat signifikansi, nilai *R-Square*, serta kelayakan model penelitian secara keseluruhan. Pengujian inner model pada SmartPLS dilakukan dengan memperhatikan nilai *R-Square* dan *Estimate Path Coefficient*.

a.) *R-Square*

Pengujian model struktural dilakukan dengan mengamati nilai *R-Square* pada masing-masing variabel laten endogen untuk menilai seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan dan memprediksi hubungan antar variabel. Adapun hasil pengolahan nilai *R-Square* pada SmartPLS disajikan sebagai berikut.

Tabel 14. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Stres Kerja	0,785
<i>Turnover Intention</i>	0,755

Sumber: olah data peneliti (2026)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada data tersebut, nilai R-Square untuk variabel Stres Kerja mencapai 78,5%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi Stres Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini. Selain itu, nilai R-Square pada variabel Turnover Intention sebesar 75,5% menunjukkan bahwa variabel tersebut juga dipengaruhi secara signifikan oleh variabel-variabel yang diteliti. Sementara itu, persentase yang tersisa pada masing-masing variabel dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

b.) F-Square

Nilai F-Square digunakan sebagai ukuran tambahan untuk mengetahui seberapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengolahan nilai R-Square pada SmartPLS disajikan sebagai berikut:

Tabel 15. Nilai F-Square

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai f ²	Kriteria
Beban Kerja	Stres Kerja	1.090	Sangat besar
Keadilan Organisasi	Stres Kerja	0.218	Sedang
Beban Kerja	Turnover Intention	0.009	Tidak bermakna
Keadilan Organisasi	Turnover Intention	0.224	Sedang
Stres Kerja (mediasi)	Turnover Intention	0.212	sedang

Sumber: olah data peneliti (2026)

Effect size (f-square) digunakan untuk menunjukkan tingkat kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Acuan penilaian f-square mengikuti Cohen (1988), yang mengelompokkan nilai 0,02 sebagai pengaruh rendah, 0,15 sebagai pengaruh sedang, dan 0,35 sebagai pengaruh tinggi.

Berdasarkan hasil analisis, beban kerja terbukti memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap stres kerja. Sementara itu, keadilan organisasi dan stres kerja menunjukkan pengaruh pada tingkat sedang terhadap turnover intention. Di sisi lain, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap turnover intention.

4.4.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, temuan yang diperoleh memberikan dasar yang kuat dalam menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-statistic dan p-value. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05. Nilai t-statistic dan p-value untuk masing-masing hipotesis diperoleh dari output koefisien jalur serta pengaruh tidak langsung yang dihasilkan melalui analisis bootstrapping. Metode bootstrapping merupakan teknik pengambilan sampel ulang yang dilakukan secara berulang dengan membentuk sejumlah sampel baru dari data awal berukuran n. Pada setiap sampel baru tersebut, data diambil kembali dari sampel awal secara bertahap hingga mencapai jumlah observasi yang sama. Berikut disajikan tabel hasil pengujian bootstrapping untuk pengaruh langsung.

Tabel 16. Nilai Bootstrapping

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Beban Kerja-> Stres Kerja	0.659	0.658	0.060	10.992	0.000	Signifikan
Beban Kerja-> Turnover Intention	0.094	0.080	0.138	0.684	0.494	Tidak Signifikan
Keadilan Organisasi -> Stres Kerja	-0.295	-0.297	0.064	4.587	0.000	Signifikan
Keadilan Organisasi -> Turnover Intention	-0.351	-0.352	0.084	4.206	0.000	Signifikan

Stres Kerja - > Turnover Intention	0.491	0.506	0.154	3.198	0.001	Signifikan
--	-------	-------	-------	-------	-------	------------

Sumber: olah data peneliti (2026)

Pengujian hipotesis dapat diketahui melalui P-Value hipotests alternative yang diterima jika nilai $p\text{-value} < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

H1: Beban Kerja berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS, diperoleh bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,094, dengan nilai t-statistic sebesar 0,684 yang berada di bawah batas 1,96 serta p-value sebesar 0,494 yang melebihi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu, **H1 ditolak**.

H2: Keadilan Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian melalui metode bootstrapping pada SmartPLS, diperoleh bahwa pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar $-0,351$, dengan t-statistic sebesar 4,206 yang melampaui batas 1,96 serta p-value sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa Keadilan Organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu, **H2 diterima**.

Sedangkan hasil perhitungan *bootstraping* pengujian secara tidak langsung adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Efek tidak langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BK -> SK -> TI	0.324	0.336	0.116	2.803	0.005
KO -> SK -> TI	-0.145	-0.148	0.053	2.752	0.006

Sumber: olah data peneliti (2026)

Berdasarkan tabel hasil analisis, dapat diketahui bahwa Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) secara tidak langsung melalui Stres Kerja (Z). Hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,324, dengan t-statistic 2,803 yang melebihi batas 1,96 serta p-value 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat mendorong naiknya *turnover intention* melalui meningkatnya tingkat stres kerja.

Selanjutnya, Keadilan Organisasi (X2) juga terbukti berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Stres Kerja (Z). Pengujian menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,145, dengan t-statistic 2,752 dan p-value 0,006, yang keduanya memenuhi kriteria signifikansi. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keadilan dalam organisasi berperan dalam menurunkan *turnover intention* dengan menekan tingkat stres kerja karyawan.

H3: Beban Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja memiliki nilai t-statistic sebesar 2,803 yang melampaui batas 1,96 serta p-value sebesar 0,005 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berfungsi sebagai variabel perantara dalam hubungan antara Beban Kerja dan Turnover Intention. Dengan demikian, **H3 diterima.**

H4: Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 2,752 yang lebih besar dari 1,96 serta p-value sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa Stres Kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Keadilan Organisasi dan Turnover Intention. Oleh karena itu, **H4 diterima**.

4.5 Pembahasan Hasil Hipotesis

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, Beban Kerja dan keadilan organisasi berperan sebagai variabel independen, sementara turnover intention menjadi variabel dependen, dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Selanjutnya, hasil pengujian secara keseluruhan mengenai pengaruh perceived organizational support dan komitmen organisasional terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memengaruhi turnover intention secara signifikan. Ini dibuktikan oleh nilai t-statistik sebesar 0,684, yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,494, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis bahwa beban kerja memengaruhi keinginan untuk meninggalkan perusahaan ditolak. Kondisi ini dapat dilihat dari kondisi karyawan yang sudah terbiasa menghadapi tuntutan pekerjaan, didukung oleh pengaturan tugas dan penetapan target kerja yang masih sesuai dengan kapasitas karyawan. Dan juga hasil jawaban responden menunjukkan bahwa, meskipun ada beban kerja yang cukup tinggi, karyawan tetap mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan tugas secara efektif. Dengan demikian, beban kerja tidak menjadi faktor utama yang menyebabkan turnover.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori *Job Demands–Resources (JD-R)* yang diperkenalkan oleh (Demerouti et al. 2001). yang menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja, tidak selalu berdampak negatif dalam bentuk keinginan untuk meninggalkan organisasi, apabila beban tersebut masih mampu

dikelola oleh karyawan. Di bawah kondisi tertentu, karyawan dapat beradaptasi dengan beban kerja tanpa timbulnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mutiarra & Setyo, 2024). Hasil yang sama juga ditemukan oleh (Wibowo & Andriani, 2025), menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, penelitian oleh (Priyanto et al., 2023) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, karena karyawan dapat mengelola tuntutan pekerjaan mereka. Penemuan ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan faktor utama yang secara langsung mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dalam pandangan Islam, beban kerja dianggap sebagai tanggung jawab yang harus diberikan secara proporsional dan adil sesuai dengan kemampuan manusia. Islam menekankan bahwa setiap tugas dan tanggung jawab tidak boleh memberatkan atau melampaui kemampuan seseorang karena hal itu dapat menyebabkan ketidakadilan dan kemudharatan. Karyawan harus bekerja dengan tenang, tulus, dan penuh tanggung jawab dengan beban kerja yang wajar dan manusiawi. Menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh merupakan bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT dalam agama Islam (N. A. Aulia et al., 2025). beban kerja juga dilandaskan berdasarkan firman Allah dalam Surah QS. Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۚ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۖ إِنَّكَ مُولِنَا فَأَنْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat (pahala) dari kebajikan yang dikerjakannya dan ia mendapat (siksa) dari kejahatan yang diperbuatnya. (Mereka berdoa): Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami bersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami menghadapi kaum yang kafir."

Dalam tafsiran Kementrian Agama, menjelaskan ayat ini menekankan bahwa Allah tidak memberikan beban kepada seseorang melebihi kemampuan yang dimilikinya. Makna ini sangat sesuai dengan konsep beban kerja dalam dunia modern, di mana setiap tugas seharusnya disesuaikan dengan kapasitas, keterampilan, serta waktu yang dimiliki karyawan agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan yang dapat memicu stres. (quran.nu.or.id)

Didukung oleh Tafsir menurut Ibnu Katsir yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ أَحَدًا فَوْقَ طَاقَتِهِ، وَهَذَا مِنْ لُطْفِهِ تَعَالَى بِخَلْقِهِ وَرَأْفَتِهِ بِهِمْ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang di luar kemampuannya. Ini merupakan bentuk kelembutan dan kasih sayang Allah terhadap makhluk-Nya.”

Pengelolaan beban kerja berdasarkan nilai-nilai Islam dalam praktik organisasi menuntut keseimbangan antara kemampuan karyawan dan kebutuhan pekerjaan. Pembagian tugas yang adil dan tidak berlebihan akan membantu karyawan menjalankan pekerjaannya dengan lebih santai dan penuh kesadaran sebagai bentuk amanah. Ketika beban kerja disusun secara proporsional, karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka tanpa merasa tertekan (Rahman & Cahyono, 2019).

Dengan demikian, beban kerja yang dikelola secara proporsional dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan, tidak secara langsung mempengaruhi munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Selama beban kerja dapat dikendalikan dan berada dalam batas yang wajar, karyawan cenderung mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan faktor utama yang mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

4.5.2 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Nilai t-statistik sebesar 4,206 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 menunjukkan hal ini. Jadi, hipotesis bahwa keadilan organisasi mempengaruhi

turnover intention diterima. lebih banyak keadilan yang dirasakan karyawan, lebih sedikit kemungkinan mereka akan meninggalkan perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Adams (1965) bahwa keadilan organisasi memengaruhi sikap dan perilaku karyawan perlakuan yang adil dalam organisasi dapat meningkatkan rasa kepercayaan dan keterikatan karyawan, yang pada gilirannya mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Chan & Turangan, 2024), serta (Damara & Rahardjo, 2024) mengungkapkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention, di mana semakin adil perlakuan yang dirasakan karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan tersebut didukung oleh penelitian (Zhao et al., 2024) yang menunjukkan bahwa peningkatan keadilan organisasi mampu menurunkan turnover intention melalui terbentuknya rasa aman, kepuasan dalam bekerja, serta iklim organisasi yang lebih kondusif. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Fadlila, 2025) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berperan penting dalam menekan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dalam perspektif Islam, perusahaan juga diharuskan untuk memperlakukan karyawan secara adil dan menanamkan kebajikan dalam setiap kebijakan dan keputusan. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. An-Nisa' ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ

إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."

Kementerian Agama Republik Indonesia menyatakan bahwa ayat tersebut menekankan pentingnya bertindak adil dan memenuhi kewajiban kepada yang berhak. Dalam dunia kerja, semangat, dan dedikasi karyawan sangat dipengaruhi oleh keadilan organisasi. Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan menunjukkan rasa hormat dan kepercayaan kepada karyawannya dengan

menerapkan keadilan dalam pembagian tugas, penghargaan, dan kesempatan. (quran.nu.or.id)

Menurut Quraish Shihab (2011) dalam Tafsir Al-Misbah, ayat tersebut menekankan kewajiban untuk menjaga amanah dan menegakkan keadilan dalam setiap bentuk tanggung jawab. Dalam dunia kerja, prinsip ini mengharuskan pimpinan atau organisasi bersikap adil kepada karyawan, memberikan hak sesuai kontribusi mereka, serta menghindari perlakuan yang tidak adil agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan produktif.

Dengan demikian, tingginya tingkat keadilan organisasi yang dirasakan karyawan terbukti mampu mengurangi turnover intention. Penerapan perlakuan yang adil oleh perusahaan, baik dalam pemenuhan hak, mekanisme pengambilan keputusan, maupun perlakuan pimpinan, berkontribusi pada menurunnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki peran strategis dalam menjaga loyalitas dan komitmen karyawan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan berkesinambungan.

4.5.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja

Hasil pengujian membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap turnover intention melalui stres kerja. Hal ini tercermin dari nilai t-statistik sebesar 2,803 yang melampaui nilai t-tabel 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,005 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja memang tidak berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention, namun peningkatan beban kerja dapat memicu stres kerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, stres kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang menghubungkan beban kerja dengan turnover intention.

Temuan penelitian ini selaras dengan Teori yang dikembangkan oleh (Demeurouti et al. 2001), yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan, termasuk beban kerja yang tinggi, dapat menguras sumber daya, psikologis karyawan dan menimbulkan stres kerja. Apabila kondisi stres tersebut tidak dapat dikendalikan

secara efektif, maka hal ini dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menekankan peran stres kerja sebagai penghubung utama antara beban kerja dan turnover intention. (Susilowati & Ayuningsih, 2025) mengungkapkan bahwa peningkatan beban kerja berkontribusi pada naiknya tingkat stres yang dialami karyawan, yang kemudian memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan. Temuan tersebut diperkuat oleh (Cipa & Fitria, 2024) yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap turnover intention berlangsung secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel perantara. Selain itu, (Sari et al., 2025) menemukan bahwa stres kerja berfungsi sebagai mediator penuh dalam hubungan antara beban kerja dan intensi turnover. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor kunci yang menjelaskan bagaimana beban kerja dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Dalam pandangan Islam, ketenteraman batin memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan antara tekanan kerja dan keadaan psikologis seseorang. Prinsip tersebut sejalan dengan ajaran Allah SWT dalam QS. Ar-Ra'd ayat 28:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: *"(Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram."*

Dalam tafsiran As-Sa'di (2014), menerangkan bahwa pada dasarnya ketenangan hati hanya dapat diperoleh melalui mengingat Allah. Ketika seseorang menjauh dari zikir, kondisi batinnya menjadi lebih rentan terhadap kegelisahan dan tekanan psikologis. Dalam dunia kerja, pemahaman ini menunjukkan bahwa nilai-nilai religius berperan penting dalam menjaga keseimbangan mental karyawan, sehingga mereka tidak mudah mengalami stres kerja yang pada akhirnya dapat memicu munculnya turnover intention.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi turnover intention secara langsung, melainkan memberikan dampak melalui meningkatnya tingkat stres kerja karyawan. Beban kerja yang

tinggi tanpa pengelolaan yang baik berpotensi menimbulkan stres kerja, yang pada akhirnya mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa stres kerja berperan penting sebagai penghubung antara beban kerja dan turnover intention, sehingga upaya pengelolaan stres menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan kestabilan sumber daya manusia.

4.5.4 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2,752 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,006 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh keadilan organisasi terhadap turnover intention melalui stres kerja dapat diterima. mengindikasikan bahwa semakin adil perlakuan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, sehingga kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan juga semakin menurun. Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja berfungsi sebagai variabel perantara yang menghubungkan keadilan organisasi dengan turnover intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Equity Theory* yang diperkenalkan oleh Adams (1965), yang menegaskan bahwa persepsi keadilan dalam organisasi berpengaruh kuat terhadap kondisi psikologis karyawan. Ketika karyawan merasakan ketidakadilan dalam perlakuan yang diterima, situasi tersebut dapat memicu munculnya stres kerja. Apabila stres tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa penanganan yang baik, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi cenderung meningkat.

Temuan penelitian ini konsisten dengan beberapa studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi memengaruhi turnover intention melalui peran stres kerja sebagai variabel mediasi. (Bhaskoro et al., 2024) mengungkapkan bahwa penerapan perlakuan yang adil dalam organisasi dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan, sehingga secara tidak langsung mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil yang sejalan juga disampaikan oleh (Sabrina &

Meilani, 2025) yang membuktikan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui stres kerja, di mana semakin rendah tekanan kerja yang dirasakan karyawan akibat perlakuan yang adil, semakin kecil pula kecenderungan mereka untuk keluar dari organisasi.

Dalam pandangan Islam, nilai keadilan dan kebajikan menjadi landasan utama dalam menjalankan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan berkewajiban menerapkan sikap adil serta menjunjung nilai kebaikan dalam setiap kebijakan dan perlakuan terhadap karyawan. Ajaran ini selaras dengan firman Allah SWT yang termuat dalam QS. An-Nahl ayat 90:

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

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."

Dalam tafsir Ibnu Katsir menerangkan bahwa ayat tersebut merupakan pedoman Allah yang bersifat menyeluruh dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, termasuk hubungan kerja. Konsep keadilan (al-'adl) dipahami sebagai pemberian hak secara tepat dan seimbang sesuai dengan porsinya, sedangkan ihsan dimaknai sebagai sikap berbuat kebaikan yang melampaui tuntutan dasar. Dalam praktik organisasi, tafsir ini menekankan kewajiban pimpinan untuk bersikap adil kepada karyawan, menjauhi perlakuan sewenang-wenang, serta menjaga keselarasan antara hak dan kewajiban. Penerapan nilai keadilan dan ihsan tersebut diyakini mampu mengurangi tekanan psikologis dan stres kerja, sehingga potensi karyawan untuk meninggalkan organisasi menjadi lebih rendah.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi memengaruhi turnover intention melalui peran stres kerja. Penerapan perlakuan yang adil mampu mengurangi tekanan kerja yang dirasakan karyawan,

sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja menjadi mekanisme penting yang menjelaskan hubungan antara keadilan organisasi dan turnover intention, sekaligus menunjukkan bahwa penerapan keadilan berperan strategis dalam menjaga loyalitas dan keberlangsungan tenaga kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data, mengenai hubungan beban kerja, keadilan organisasi, stress kerja dan *turnover intention* pada karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional, beberapa poin utama dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rasa beban kerja yang tinggi tidak selalu menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan mereka saat ini dan bahwa beban kerja tidak dianggap sebagai faktor utama dalam keputusan mereka untuk meninggalkan perusahaan.
2. Keadilan organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Jika kebijakan, prosedur, dan interaksi dengan atasan semakin adil, perlakuan yang dirasakan karyawan dalam perusahaan baik, kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah. hasilnya menunjukkan bahwa membangun kepercayaan, keterikatan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi sangat dipengaruhi oleh keadilan organisasi.
3. Stres kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan beban kerja dengan *turnover intention*. Karena beban kerja yang berlebihan, karyawan mungkin merasa lebih stres, yang pada akhirnya menyebabkan mereka ingin meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, beban kerja memengaruhi *turnover intention* secara tidak langsung melalui stres kerja yang mereka alami.
4. Dalam hubungan antara keadilan organisasi dan *turnover intention*, stres kerja berfungsi sebagai variabel perantara. Keadilan organisasi tidak hanya berdampak langsung pada *turnover intention*, tetapi juga berdampak secara

tidak langsung pada stres kerja yang dirasakan karyawan. Ketika karyawan merasakan perlakuan yang adil dari perusahaan mereka, keinginan untuk meninggalkan perusahaan juga berkurang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh beban kerja dan keadilan organisasi terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi menghasilkan beberapa temuan penting yang dapat digunakan untuk acuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* secara langsung, namun memiliki dampak tidak langsung melalui peningkatan tingkat stres kerja. Keadilan organisasi berdampak negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, baik secara langsung maupun melalui mekanisme penurunan stres kerja. Dengan mempertimbangkan temuan ini, beberapa saran dapat dibuat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Disarankan agar perusahaan lebih cermat dalam mengatur beban kerja karyawan agar sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka. Tidak ada bukti bahwa beban kerja berdampak langsung pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, perusahaan harus mempertimbangkan pembagian tugas, penyesuaian target kerja, dan memastikan sumber daya yang memadai untuk mengurangi stres kerja. Selain pengelolaan beban kerja, perusahaan juga perlu memperkuat penerapan prinsip keadilan organisasi secara berkelanjutan, baik dalam keadilan distributif, prosedural, maupun interaksional. Penerapan perlakuan yang adil dalam penetapan beban kerja, sistem penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pola komunikasi antara atasan dan bawahan terbukti mampu menekan stres kerja sekaligus menurunkan *turnover intention*. Dengan membangun lingkungan kerja yang transparan dan berkeadilan, perusahaan dapat meningkatkan rasa aman, kepercayaan, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, sehingga keberlangsungan sumber daya manusia dapat terjaga secara lebih optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan Kajian harus diperluas untuk memasukkan variabel lain yang mungkin memengaruhi *turnover intention*, dukungan sosial, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun *psychological capital*. dengan adanya variabel-variabel ini, diharapkan penelitian akan dapat memberikan gambaran yang lebih baik tentang hal-hal yang memengaruhi stres kerja dan keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan subjek penelitian yang lebih beragam, baik dari berbagai industri maupun dengan jumlah responden yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan lebih baik. Metode campuran juga dapat digunakan untuk mempelajari lebih lanjut tentang pengalaman subjektif karyawan terkait beban kerja, keadilan organisasi, dan stres kerja dalam kaitannya dengan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 267–299). Academic Press.
- Adzikra, A. H. (2025). Bridging job resources and workplace spirituality to engagement: The role of perceived organizational support in driving work engagement. *Journal of Business and Management Research*, 6(8), 1005–1023. <https://doi.org/10.47153/jbmr.v6i8.1715>
- Al-Mahalli, J., & As-Suyuthi, J. (2007). *Tafsir al-Jalalain*. Dar al-Fikr.
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 75. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh stres kerja dan persepsi keadilan organisasional terhadap turnover intention dengan modal psikologis sebagai pemoderasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 28(1), 84–93.
- Anggela, D. A., & Andriani, D. (2022). The effect of organizational justice and job involvement on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 15. <https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.780>
- Anggraini, A. D., Irawati, S., & Arifiani, R. S. (2022). The effect of workload on turnover intention mediated by job satisfaction on employees of PT PLN (Persero) Malang. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*, 2(3), 218–225. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i03.22747>
- As-Sa'di, A. bin N. (2014). *Tafsir As-Sa'di: Taisir al-Karim ar-Rahman fi Tafsir Kalam al-Mannan*. Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Aulia, L., Rohmah, N., & Ekowati, V. M. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Job Performance : Mediasi Dan*. 8(2), 765–779.
- Aulia, N. A., Nur, M., & Sunusi, T. (2025). Principles of sharia work ethic in realizing an ethical and sustainable organization. *Adilla: Journal of Sharia Economics*, 8(1), 73–89.

- Azahra, D. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Call Center Pizza Hut Jakarta Pusat. *Media Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–10. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/abditeknika>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bayarçelik, E. B., & Findikli, M. A. (2016). The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 235, 403–411. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.050>
- Bhaskoro, H., Noermijati, N., & Suryadi, N. (2024). The effect of organizational justice and workload on turnover intention with job stress as a mediating variable. *Journal of Management, Economic, and Financial*, 2(1), 23–32. <https://doi.org/10.46799/jmef.v1i2.18>
- Chan, J., & Turangan, J. A. (2024). Organizational justice, work-life balance, and turnover intention: Mediating role of employee engagement in XYZ hotel employees. *International Journal of Application on Economics and Business*, 2(1), 2987–2997. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i1.3230-3238>
- Cipa, S. Z. A., & Fitria, Y. (2024). The effect of workload on turnover intention with work stress as a mediating variable among employees of “Budiman Swalayan” Ulak Karang Padang. *Economic Resource*, 8(2). <https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1708>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Damara, G., & Rahardjo, M. (2024). Job satisfaction sebagai mediasi terhadap pengaruh flexible work arrangements dan organizational justice dengan turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i1.28392>
- Fadlila, F. N. (2025). Strategi menurunkan turnover intention melalui analisis keadilan organisasi, job insecurity, dan kepuasan kerja pada karyawan

- generasi Z di Kota Semarang. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(6), 10007–10018. <https://doi.org/10.56799/peshum.v4i6.12828>
- Firjatullah, A. P., Istiqomah, E., & Hidayatullah, M. S. (2025). Pengaruh religiusitas terhadap stres kerja pada karyawan terdampak Covid-19 di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*, 5(2), 166. <https://doi.org/10.20527/kognisia.2022.010.010>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Pearson.
- Handayani, N., Indiworo, H. E., & Meiriyanti, R. (2023). Effect of workload, work environment, and job insecurity on employee turnover intention. *The Management Journal of Binaniaga*, 8(2), 155–170. <https://doi.org/10.33062/mjb.v8i2.46>
- Setyani, I., Widhiandono, H., Bagis, F., & Kharismasyah, A. Y. (2025). The effect of workload and work motivation on turnover intention through job satisfaction as a mediating variable. *International Journal of Asian Business and Management*, 4(1), 11–26. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i1.2>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mutiara, & Setyo. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal). *Jurnal Magisma Vol. XII No. 2 – Tahun 2024 | 189*, 3(1), 189–203.
- Khoir, O. D., Dwiyaniti, E., Mandagi, A. M., & Alfayad, A. (2024). Literature review: The impact of work stress, workload, and work environment on employee's turnover intention in Indonesia (Tinjauan literatur: Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di Indonesia). *Journal of Community Mental Health and Public Policy*.

<https://doi.org/10.51602/cmhp.v7i1.179>

- Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Keadilan Organisasional terhadap Turnover Intention dengan Modal Psikologis sebagai Variabel Moderasi. *JBE Vol. 28, (1): 84 - 93, 2021 Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 167–186.
- Priyanto, A. D., Karmila, M., & Yusnita, R. T. (2023). The effect of workload and job stress on turnover intention at CV Gudang Cell Tasikmalaya. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2).
<https://doi.org/10.37676/jmea.v2i2.171>
- Putra, M., Ramadhan, A., & Alwi, M. (2021). The effect of work stress and workload on turnover intention at Surya Toserba Jatiwangi. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 8(3), 167–186.
- Rachmawati, D. L., & Ekowati, V. M. (2025). Effect of interpersonal relationships, work stress, and work environment on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, 8(2), 176–185.
<https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1807>
- Rahman, F., & Cahyono, H. (2019). Etika kerja Islam dan kemampuan kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Bukopin Surabaya Cabang Darmo. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(3), 89–96.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sabrina, S., & Meilani, Y. F. C. P. (2025). Pengaruh organizational justice, organizational culture, dan person-related hostility terhadap turnover intention yang dimediasi oleh job stress dan fatigue pada tenaga kesehatan di RS X. *Journal of Economics and Management Sciences*, 7(4), 467–474.
<https://doi.org/10.37034/jems.v7i4.145>
- Sari Dewi, N. U., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention melalui burnout pada karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Eqien – Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 294–304.
<https://doi.org/10.34308/eqien.v12i03.1485>
- Sari, P. F., Setiawan, B., & Esterina, M. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap intensi turnover pada karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

- Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, 11(2), 1–10.
- Shihab, M. Q. (2011). *Tafsir al-Misbah: Pesan, kesan, dan keserasian Al-Qur'an* (Vol. 2). Lentera Hati.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2020). The effect of job stress on turnover intention through job satisfaction of government commercial bank employees. *KnE Social Sciences*, 66–82. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7317>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Buku Seru.
- Supriyanto, A. S. & Machfudz, M. (2010). *Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia*. UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2013). *Metode penelitian manajemen sumber daya manusia*. UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2019). *Riset manajemen SDM: Untuk skripsi, tesis, disertasi dan dilengkapi dengan contoh artikel jurnal*. Intelegensia Media.
- Susilowati, H., & Ayuningsih, W. R. (2025). Peran mediasi stres kerja dalam hubungan job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 176–186. <https://doi.org/10.51903/manajemen.v5i1.959>
- Wibowo, A. W., & Andriani, J. (2025). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 5(2), 397–408. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i2>
- Wicaksono, A. R., Amin, S., & Solihin, A. (2021). Role of mediating job satisfaction to improve organizational justice and turnover intentions. *Journal of Business Studies and Management Review*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.22437/jbsmr.v5i1.15356>
- Yosiana, S., & Suci, N. M. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan burnout serta dampaknya terhadap turnover intention guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 186–195.
- Yuli, T. K., Irawati, S., & Mu'ammal, I. (2023). The effect of workload on employee performance with work stress as an intervening variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*, 3(3), 259–268.

<https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i03.29329>

Zhao, S., Ma, Z., Li, H., Wang, Z., Wang, Y., & Ma, H. (2024). The impact of organizational justice on turnover intention among primary healthcare workers: The mediating role of work motivation. *Risk Management and Healthcare Policy*, 17, 3017–3028. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S486535>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Feri Nurdiansyah

Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 14 Juli 2003

Alamat : Rt 06, Rw 01 Desa Sekapuk, Kecamatan Ujungpangkah, Kabupaten Gresik

Telepon : 085704554708

Email : ferinurdiansyah15@gmail.com

Pendidikan Formal

2008-2010 : TK Dharma Wanita, Gresik

2010-2016 : SDN 2 Sekapuk, Gresik

2016-2019 : SMPN 1 Sidayu, Gresik

2019-2022 : SMAN 1 Dukun, Gresik

Pendidikan Non Formal

2022-2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2023-2024 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 2. Surat persetujuan penelitian



Nomor: 051A/HR-MGI/XI/2025

Gresik, 03 November 2025

Kepada Yth,
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Jl. Gajayana 50
Malang – Jawa Timur

Up : **Yuniarti Hidayah Suvoso Putra**
Wakil Dekan Bidang Akademik

Perihal: Persetujuan Pelaksanaan Penelitian Skripsi

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat B-2299/F.Ek.1/PP.00.9/10/2025 tanggal 27 Oktober 2025 yang diajukan oleh UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, perihal Permohonan Ijin Penelitian Skripsi di PT Magnesium Gosari Internasional. Maka bersama ini kami sampaikan perihal pelaksanaan penelitian mahasiswa sebagai berikut:

Nama	: Feri Nurdiansyah
NIM	: 220501110214
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Perguruan Tinggi	: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Sesuai data diatas, kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian pada November – Desember 2025, yang bertempat di PT Magnesium Gosari Internasional dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada PT Magnesium Gosari Internasional)”

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
PT Magnesium Gosari Internasional



Nabila Warda Paradisa
Manager HRGA

Lampiran 3. Kuisisioner penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu yang saya hormati, Saya mahasiswa manajemen uin malang yang sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Turnover Intention dengan stres Kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Magnesuim Gosari Internasional” Partisipasi Bapak/Ibu sangat berperan penting dalam keberhasilan penelitian ini. Seluruh data responden hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian saja. atas bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Pria/Wanita

Usia :

Tahun Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Berdasar atas pengalaman Bapak/Ibu, berilah tanda centang (√) pada salah satu pilihan alternatif jawaban pada kolom yang telah disediakan. Untuk jawaban STS (Sangat tidak setuju) bobot nilainya adalah 1, jawaban TS (tidak setuju)) bobot nilainya adalah 2, jawaban N (Netral) bobot nilainya adalah 3, jawaban S (Setuju) bobot nilainya adalah 4, dan jawaban SS (Sangat setuju)) bobot nilainya adalah 5.

NO	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN ALTERNATIF				
		STS	TS	N	S	SS
Beban kerja						
1	Pekerjaan yang saya lakukan terasa cukup rumit.					
2	Saya merasa tugas yang diberikan perusahaan terlalu banyak.					

NO	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN ALTERNATIF				
		STS	TS	N	S	SS
3	Waktu kerja yang saya miliki terasa tidak cukup untuk menyelesaikan semua tugas.					
4	Saya sering harus lembur agar pekerjaan bisa selesai.					
5	Target kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
6	Target yang ditetapkan perusahaan terkadang terasa terlalu tinggi.					
7	Saya sering merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat.					
8	Saya sering terburu-buru agar pekerjaan bisa selesai tepat waktu.					
Keadilan Organisasi						
1	Gaji atau upah yang saya terima sepadan dengan beban pekerjaan saya.					
2	Bonus atau insentif diberikan secara adil kepada karyawan.					
3	Semua karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang sama.					
4	Perusahaan memperlakukan semua karyawan dengan adil dalam hal fasilitas kerja.					
5	Aturan perusahaan berlaku sama bagi semua karyawan.					
6	Tidak ada perbedaan perlakuan dalam penerapan aturan di tempat kerja.					
7	Keputusan yang dibuat manajemen bersifat objektif.					
8	Saya diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan diambil.					
9	Atasan memperlakukan semua karyawan dengan adil.					
10	Saya merasa dihargai dan diperlakukan dengan sopan oleh atasan.					

NO	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		ALTERNATIF				
		STS	TS	N	S	SS
Stres Kerja						
1	Jam kerja di tempat saya bekerja terasa terlalu panjang.					
2	Saya sering merasa kelelahan karena padatnya jam kerja.					
3	Pekerjaan saya terasa monoton atau membosankan.					
4	Pekerjaan saya menuntut konsentrasi tinggi sehingga membuat saya tertekan.					
5	Saya merasa kurang mendapat dukungan dari rekan kerja atau atasan.					
6	Atasan jarang membantu ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
7	Target kerja yang tinggi membuat saya merasa tertekan.					
8	Saya khawatir dengan masa depan pekerjaan saya di perusahaan ini.					
9	Saya merasa pekerjaan yang saya miliki terlalu banyak untuk diselesaikan tepat waktu.					
10	Saya merasa tertekan karena tidak dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu					
Turnover Intention						
1	Saya sedang mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di tempat lain.					
2	Saya pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di sini.					
3	Saya sering terpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini.					
4	Saya merasa ingin keluar dari perusahaan ini.					

NO	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN ALTERNATIF				
		STS	TS	N	S	SS
5	Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.					
6	Jika ada tawaran kerja yang lebih baik, saya ingin pindah.					
7	Saya kadang tidak masuk kerja karena alasan pribadi atau kelelahan.					
8	Saya merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari.					
9	Saya terkadang melanggar aturan kerja karena merasa tidak puas.					
10	Saya pernah menyampaikan protes atau ketidaksetujuan kepada atasan.					

Lampiran 4. Hasil data kuisioner

Beban Kerja (X1)								
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	1	3	1	1	3	2	1	1
2	4	4	4	4	4	5	3	4
3	4	3	2	2	3	4	3	2
4	1	1	2	1	2	1	1	1
5	3	2	3	4	2	2	1	2
6	5	5	5	5	5	5	5	5
7	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	2	3	3	1	3	2	2
9	5	5	5	5	4	5	5	4
10	2	2	1	2	3	2	3	3
11	2	2	1	2	3	2	3	2
12	4	3	3	3	2	5	3	3
13	5	5	4	5	5	5	4	5
14	2	3	2	2	2	2	4	2
15	2	3	2	3	3	1	3	3
16	2	1	3	3	2	4	2	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	4	5	3	4	4	5
20	3	2	4	4	4	4	4	4
21	4	3	4	4	3	4	5	4
22	5	5	5	4	5	5	4	5
23	3	1	1	2	1	2	1	3
24	4	4	5	5	4	5	5	4
25	1	1	2	1	1	1	1	1
26	2	2	3	2	3	3	1	2
27	4	4	4	4	4	5	4	4
28	1	2	1	1	2	2	2	1
29	2	2	2	3	4	2	2	2
30	3	2	2	3	3	3	2	2
31	3	2	3	4	2	4	2	3
32	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	2	1	1	1	1	1
34	1	1	2	3	1	1	1	2
35	4	5	4	4	4	3	5	4
36	3	3	3	3	3	4	3	2
37	2	3	3	2	2	3	4	3

38	5	3	4	3	5	5	5	5
39	1	3	2	2	2	1	2	2
40	3	4	4	2	4	3	3	4
41	2	3	1	3	3	3	2	2
42	1	1	1	1	1	1	1	1
43	2	2	2	2	3	1	2	3
44	4	4	4	4	4	2	5	4
45	3	4	3	4	3	1	3	4
46	3	3	3	3	3	2	3	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5
48	3	4	3	3	4	4	4	4
49	5	5	5	5	4	3	4	3
50	5	5	5	5	5	5	5	5
51	1	1	2	1	1	3	3	1
52	1	1	1	2	1	2	2	2
53	5	4	5	5	5	5	5	5
54	2	1	2	1	2	1	1	1
55	2	3	4	4	2	3	3	3
56	5	4	5	4	5	4	4	4
57	4	4	5	4	5	4	4	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	4	5
60	4	5	5	4	5	4	5	5
61	3	2	1	2	2	2	2	1
62	4	5	3	5	3	3	3	4
63	3	2	3	4	4	3	3	3
64	1	1	2	1	1	2	1	1
65	5	5	4	5	5	4	5	5
66	4	4	5	3	5	4	4	5
67	3	4	1	2	4	3	3	2
68	4	3	2	2	2	3	2	4
69	2	2	1	1	1	1	2	2
70	3	4	4	5	4	4	4	3
71	4	4	4	3	3	3	4	3
72	3	3	2	1	1	2	3	1
73	4	5	4	3	4	4	4	5
74	1	2	1	2	1	2	1	2
75	1	1	1	1	1	1	1	1
76	4	4	4	4	4	4	5	3
77	2	2	3	3	2	3	2	3
78	3	3	3	1	2	2	2	3

79	2	1	3	2	2	1	2	1
80	1	1	1	1	1	1	1	1

Keadilan organisasi (X2)								
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	4	5	5	5	5	5	4	5
2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	4	5	4	3	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	2	4	2	2	5	2	3
6	1	1	1	1	1	1	1	1
7	4	4	5	5	4	5	5	5
8	2	2	3	1	2	1	4	1
9	4	3	4	4	4	3	2	2
10	5	4	4	3	3	3	5	4
11	5	4	5	4	5	5	5	5
12	1	2	1	1	1	2	1	2
13	2	2	3	2	1	1	2	2
14	4	5	5	5	5	5	5	5
15	3	5	3	4	3	3	5	2
16	5	2	4	3	5	4	4	5
17	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	4	1	1	1	1
19	4	1	1	4	3	3	1	2
20	3	3	2	3	1	2	2	2
21	3	4	3	2	2	3	3	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1
23	5	5	2	5	4	4	5	5
24	5	4	5	4	5	4	4	5
25	4	5	5	5	4	5	4	3
26	2	4	5	3	4	3	4	4
27	1	2	1	2	3	2	2	1
28	3	3	2	4	1	1	3	3
29	2	5	5	2	3	4	5	3
30	2	2	1	1	1	1	2	2
31	2	3	4	2	3	2	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	3	5	4	3	4	4	5	4
34	2	5	5	5	5	4	4	5
35	3	2	2	4	5	2	3	3

36	4	1	3	4	4	5	3	4
37	2	1	2	1	2	1	3	2
38	1	1	2	2	2	2	1	1
39	5	5	5	5	5	5	5	5
40	1	1	1	1	1	1	2	1
41	3	3	4	5	3	4	3	3
42	5	4	4	4	5	4	5	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	2	3	3	3	3	3	3	2
45	5	2	3	4	4	5	4	4
46	1	3	3	2	2	2	1	3
47	1	2	3	1	3	1	2	1
48	2	3	5	2	3	2	4	3
49	2	3	1	2	3	3	2	2
50	1	1	1	1	1	1	1	1
51	4	4	4	4	4	4	3	3
52	3	5	3	3	3	4	2	3
53	1	1	1	1	1	1	1	1
54	5	2	3	3	5	4	5	4
55	4	3	3	4	2	4	3	4
56	2	1	2	2	2	1	2	1
57	3	2	1	2	2	2	1	3
58	2	4	2	3	3	2	3	4
59	3	3	2	3	4	3	3	3
60	1	1	2	2	1	2	3	2
61	3	2	4	3	2	3	4	1
62	2	3	1	1	2	2	4	3
63	4	4	4	4	5	5	3	4
64	4	5	3	5	5	3	4	5
65	2	2	1	3	2	2	1	2
66	3	2	3	2	1	2	1	2
67	4	4	2	3	4	4	2	2
68	5	4	4	5	4	5	5	5
69	3	5	5	3	3	5	3	5
70	3	3	2	1	2	2	2	4
71	4	3	2	2	3	3	2	3
72	5	4	5	5	3	3	3	4
73	1	1	2	1	1	1	1	1
74	2	1	2	3	2	2	2	2
75	4	3	5	4	4	5	4	4
76	3	2	3	2	2	4	1	2

77	5	3	4	5	4	3	2	5
78	1	5	2	3	2	3	3	4
79	5	4	4	5	5	5	5	4
80	5	5	3	4	5	4	5	3

Stres Kerja (Z)								
NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8
1	1	2	1	1	2	1	1	1
2	5	5	4	4	5	4	4	5
3	3	2	3	4	3	4	3	3
4	2	2	1	2	2	2	1	2
5	3	3	4	2	4	2	2	2
6	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	2	2	1	1	2	2	2
8	3	1	2	2	3	2	2	2
9	5	5	3	4	3	3	4	5
10	3	2	1	2	2	2	2	1
11	1	1	1	1	2	1	1	1
12	4	4	4	3	4	4	3	3
13	4	5	4	4	4	4	5	5
14	2	3	3	2	2	2	3	1
15	3	1	2	3	2	3	2	3
16	3	4	3	4	3	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	3	4	3	4	5	5	4
20	4	4	5	3	4	5	5	4
21	3	4	3	5	4	5	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	2	2	4	3	3	3	2	2
24	4	3	3	2	3	4	4	3
25	1	1	2	1	1	1	2	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1
27	4	5	4	3	3	4	4	4
28	1	1	1	2	2	1	1	2
29	3	3	2	3	2	3	3	2
30	1	2	3	4	3	3	2	3
31	3	3	3	3	1	3	3	4
32	1	1	1	1	1	1	1	1
33	2	1	1	1	1	1	2	1

34	2	3	2	2	2	1	2	4
35	4	4	5	4	5	4	4	4
36	1	1	1	1	1	1	1	1
37	4	4	3	4	4	3	3	2
38	4	5	4	5	4	4	4	4
39	1	1	2	1	1	1	1	1
40	4	4	4	4	4	4	4	4
41	2	2	2	2	2	3	3	3
42	1	2	1	1	1	1	1	1
43	4	4	4	4	4	2	4	4
44	4	3	4	5	5	3	4	4
45	3	3	4	3	2	3	3	3
46	2	3	1	4	3	3	4	2
47	5	5	5	5	5	5	5	5
48	2	3	2	3	4	2	3	4
49	5	4	5	4	4	5	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5
51	2	3	3	3	1	2	2	1
52	3	2	3	4	3	2	3	2
53	5	5	5	5	5	5	5	5
54	2	1	1	1	1	1	1	2
55	3	2	2	2	3	2	2	2
56	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	4	5	5	5	5	5	5
58	5	4	5	4	5	5	4	5
59	4	4	4	5	3	4	5	3
60	5	5	5	5	5	4	4	4
61	1	3	2	1	2	2	3	2
62	4	4	4	4	4	4	5	3
63	2	2	3	3	3	4	2	3
64	1	1	1	2	1	1	1	1
65	4	5	4	5	5	5	5	5
66	3	3	3	3	4	2	2	3
67	3	4	3	2	2	2	3	3
68	2	2	2	1	1	1	1	1
69	1	1	1	1	1	2	1	1
70	4	4	2	3	4	3	4	4
71	1	2	2	3	2	3	2	2
72	2	3	3	2	3	3	3	3
73	5	5	5	5	4	5	5	5
74	2	1	3	2	3	4	2	3

75	1	1	1	2	2	1	1	1
76	4	4	5	2	5	4	4	5
77	3	3	4	3	2	3	3	3
78	3	2	2	4	3	3	3	4
79	1	2	2	1	1	2	1	2
80	2	1	1	1	1	1	1	2

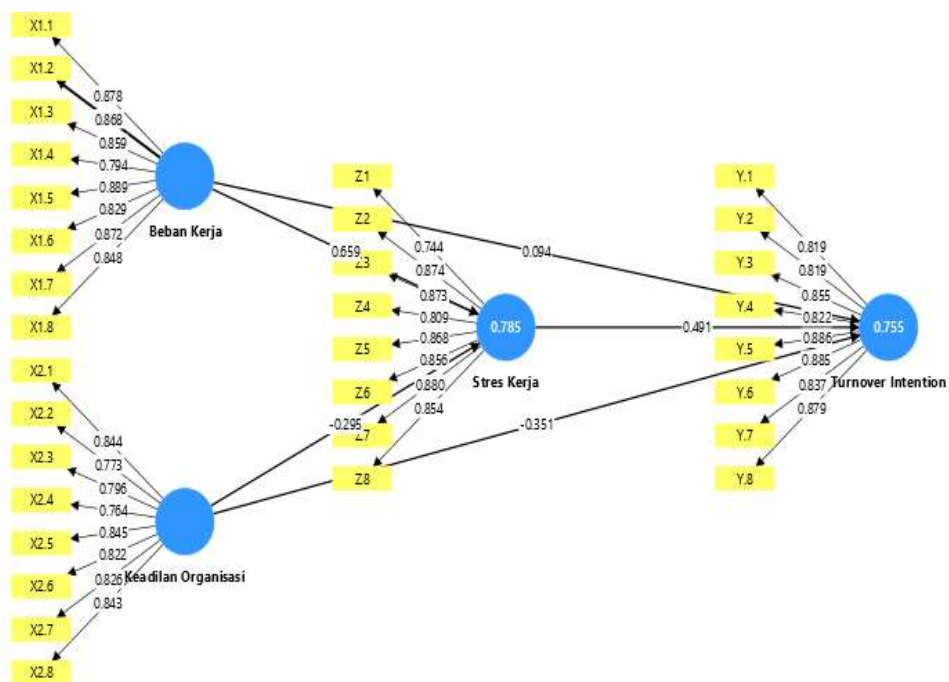
<i>Turnover Intention (Y)</i>								
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	2	1	1	2	1	1	1	1
2	4	4	5	5	4	5	5	5
3	3	2	4	3	3	1	3	2
4	1	1	1	1	2	1	1	1
5	1	2	3	3	3	4	4	5
6	5	5	5	4	5	5	5	5
7	3	2	2	1	3	2	2	3
8	2	1	1	1	1	1	1	2
9	2	4	3	2	2	2	3	2
10	3	2	2	4	1	3	3	2
11	3	3	2	2	2	3	2	2
12	5	4	4	4	5	4	4	5
13	3	4	3	3	5	4	4	4
14	1	1	1	1	1	1	1	1
15	4	4	3	4	4	2	4	3
16	3	2	3	3	3	2	2	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	4	4	4	4	5	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	4	3	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	2	2	2	2	2	2	3
24	2	2	3	2	3	3	3	3
25	1	3	2	2	1	1	1	2
26	1	1	1	1	1	2	1	1
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	1	2	1	2	2	1	2	2
29	4	4	4	3	3	2	3	3
30	3	4	3	4	4	3	4	4
31	3	3	2	2	3	2	2	2

32	1	1	1	1	1	1	1	1
33	2	3	3	3	2	3	3	3
34	2	1	2	1	1	1	2	1
35	3	1	4	4	3	2	3	4
36	1	1	1	1	1	1	1	1
37	5	5	4	5	5	4	5	4
38	3	3	3	3	4	1	3	4
39	1	1	1	1	1	1	1	1
40	5	3	4	4	5	5	4	4
41	2	2	2	2	2	2	2	2
42	1	1	1	1	1	1	1	1
43	2	3	4	3	3	4	3	3
44	4	4	2	3	4	5	3	4
45	3	2	3	3	2	2	2	3
46	3	2	2	4	3	3	2	3
47	4	5	5	4	4	4	4	5
48	3	4	4	2	3	4	4	3
49	4	3	3	2	2	3	3	3
50	5	5	5	5	5	5	5	5
51	2	2	1	1	2	2	2	1
52	2	3	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5
54	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1
56	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	5	5	5	5	5	4
59	4	3	3	4	5	3	4	3
60	5	5	5	5	5	5	5	5
61	2	3	2	3	2	3	2	1
62	4	4	2	4	4	4	4	4
63	2	2	3	3	2	2	2	2
64	2	1	1	1	1	2	1	2
65	5	5	5	5	4	5	4	4
66	4	5	5	5	4	4	4	5
67	2	3	2	1	3	3	1	2
68	1	1	2	2	2	3	3	1
69	1	1	1	3	1	2	2	2
70	4	3	3	4	3	3	3	3
71	4	4	4	3	4	4	5	3
72	3	4	4	2	2	4	3	2

73	5	5	4	4	4	5	4	4
74	4	4	3	5	2	3	3	4
75	1	2	2	2	3	3	3	3
76	4	3	5	5	4	4	5	5
77	3	3	4	3	3	3	2	2
78	2	3	2	2	3	2	2	2
79	2	2	3	1	1	3	1	1
80	1	2	1	2	2	1	1	1

Lampiran 5. Hasil uji smart PLS

Hasil outer loading



Outer loading

Outer loadings - Matrix				
	Beban Kerja	Keadilan Organisasi	Stres Kerja	Turnover Intention
X1.1	0.878			
X1.2	0.868			
X1.3	0.859			
X1.4	0.794			
X1.5	0.889			
X1.6	0.829			
X1.7	0.872			
X1.8	0.848			
X2.1		0.844		
X2.2		0.773		
X2.3		0.796		
X2.4		0.764		
X2.5		0.845		
X2.6		0.822		
X2.7		0.826		
X2.8		0.843		
Y.1				0.819
Y.2				0.819
Y.3				0.855
Y.4				0.822
Y.5				0.886
Y.6				0.885
Y.7				0.837
Y.8				0.879
Z.1			0.744	
Z.2			0.874	
Z.3			0.873	
Z.4			0.809	
Z.5			0.868	
Z.6			0.856	
Z.7			0.880	
Z.8			0.854	

Validitas dan reabilitas konstruk

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_...)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...	
Beban Kerja	0.947	0.948	0.956	0.731	
Keadilan Organisasi	0.927	0.929	0.940	0.664	
Stres Kerja	0.943	0.946	0.953	0.716	
Turnover Intention	0.945	0.948	0.954	0.724	

Inner model

R square

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Stres Kerja	0.785	0.779
Turnover Intention	0.755	0.745

F Square

f-square - Matrix				
	Beban Kerja	Keadilan Organisasi	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja			1.090	0.009
Keadilan Organisasi			0.218	0.224
Stres Kerja				0.212
Turnover Intention				

Pengaruh langsung

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.659	0.658	0.060	10.992	0.000	
Beban Kerja -> Turnover Intention	0.094	0.080	0.138	0.684	0.494	
Keadilan Organisasi -> Stres Kerja	-0.295	-0.297	0.064	4.587	0.000	
Keadilan Organisasi -> Turnover Intention	-0.351	-0.352	0.084	4.206	0.000	
Stres Kerja -> Turnover Intention	0.491	0.506	0.154	3.198	0.001	

Pengaruh tidak langsung

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Turnover Intention	0.324	0.336	0.116	2.803	0.005	
Keadilan Organisasi -> Stres Kerja -> Turnover Intention	-0.145	-0.148	0.053	2.752	0.006	

Lampiran 6. Jurnal bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 220501110214
Nama : Feri Nurdiansyah
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M
Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PT. MAGNESIUM GOSARI INTERNASIONAL)**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	16 September 2025	Konsultasi topik dan variabel penelitian, penegasan fokus dan rumusan masalah.	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	23 September 2025	Pembahasan Bab I, penguatan latar belakang dan teori pendukung.	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	7 Oktober 2025	Penyusunan Bab II, penambahan teori stres kerja dan keadilan organisasi.	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	14 Oktober 2025	Penyusunan kerangka konseptual dan hipotesis, penempatan variabel mediasi.	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	22 Oktober 2025	Penyusunan Bab III, pembahasan metode dan teknik analisis data.	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

6	28 Oktober 2025	Pemeriksaan instrumen dan operasionalisasi variabel penelitian.	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	3 November 2025	Pemeriksaan akhir proposal Bab I–III, dinyatakan siap seminar proposal.	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	25 November 2025	Pembetulan hasil revisi dari dosen penguji 1 saat seminar proposal skripsi	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	22 Desember 2025	Diskusi Bab 4 tentang penyusunan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil uji SmartPLS	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
10	20 Januari 2026	Revisi Bab 4 dan 5 tentang kepenulisan dan struktur pembahasan	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
11	27 Januari 2026	Pengecekan ulang struktur kepenulisan dan revisi bab 5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
12	3 Februari 2026	Penyusunan bab 1-5 persiapan sidang uji skripsi dan penyempurnaan redaksi kalimat agar lebih akademis dan menguatkan penelitian pada masing masing pembahasan hipotesis	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
13	10 Februari 2026	Pemeriksaan akhir proposal Bab 1 - 5, dinyatakan siap ujian skripsi	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 10 Februari 2026

Dosen Pembimbing



**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si.,
M.M**

Lampiran 7. Surat keterangan bebas plagiarism



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Feri Nurdiansyah
NIM : 220501110214
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA PT. MAGNESIUM GOSARI INTERNASIONAL)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*.

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	14%	8%	17%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 Februari 2026
UP2M