

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER
PADA KARYAWAN DOMINO PIZZA KOTA MALANG DENGAN BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen



Oleh :

M.FIKRIE KHAIDAR ALI SYAHPUTRA

NIM : 210501110271

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover pada Karyawan Domino
Pizza Kota Malang dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel
Mediasi

Oleh

M. Fikrie Khaidar Ali Syahputra

NIM : 210501110271

Telah Disetujui Pada Tanggal 27 Januari 2025

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover pada Karyawan Domino Pizza Kota Malang dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Oleh

M. FIKRIE KHAIDAR ALI SYAHPUTRA

NIM : [210501110271](#)

Telah diseminarkan Pada 3 Februari 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji I

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003

2 Penguji II

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

3 Penguji III

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER
PADA KARYAWAN DOMINO PIZZA KOTA MALANG DENGAN
BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

SKRIPSI

Oleh

M. FIKRIE KHAIDAR ALI SYAHPUTRA

NIM : 210501110271

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

2 Anggota Penguji

Dr. Romi Faslah, S.Pd.L, M.Si

NIP. 197612212023211002

3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. fikrie khaidar ali syahputra

NIM : 210501110271

Fakultas/Program Studi : Ekonomi / Manajemen

Dengan ini saya menyampaikan bahwa Skripsi yang telah saya susun guna mencapai kriteria kelulusan Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang adalah berjudul:

“Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover pada Karyawan Domino Pizza Kota Malang dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi” adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

- Berikutnya, jika terdapat “klaim” dari pihak lain di masa mendatang, hal tersebut tanggung jawab pada saya, bukan pada Dosen Pembimbing atau Fakultas Ekonomi. Pernyataan ini saya buat atas kemauan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain.

Malang, 17 Mei 2025

Hormat Saya,



HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji hanya milik Allah, Pencipta alam semesta. Saya mengungkapkan terima kasih yang tulus kepada Allah SWT untuk karunia kesehatan, kasih sayang, dan iman yang di berikan kepada kami, serta banyak sekali nikmat lainnya yang terlalu banyak untuk disebutkan. Saya sangat bersyukur atas hadiah yang telah diberikan Allah SWT, yang telah memungkinkan saya untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik. Dengan nama Allah, Yang Maha Penyayang, Yang Maha Pengampun. skripsi ini didedikasikan untuk: Orang tua saya tercinta, Bapak Sahrani dan Fatimah, yang telah konsisten mendoakan saya dan mendukung jalan yang saya pilih. Dan untuk para pendidik saya, para mentori, kerabat, dan teman-teman saya yang telah mendampingi saya dan memberikan dukungan mereka selama masa-masa sulit maupun penuh suka cita.

MOTTO

“Aku tersesat dalam rencana sendiri, lalu Allah hancurkan semuanya hanya untuk menunjukkan bahwa jalannya jauh lebih indah”

(Mama`)

“ku dampingi perjalananmu dengan doa-doa ku”

(Abah)

“Sekalipun langit gelap gulita, akan ku usahakan jalan untuk mu”

KATA PENGANTAR

Pertama-tama, mari bersama-sama memanjatkan rasa syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. yang telah menganugerahkan keafiatan dan peluang kepada penulis untuk terus berkarya. Tidak ada usaha yang sia-sia tanpa campur tangan Allah SWT, sehingga penulis dapat menyusun tesis yang bertujuan untuk menyelesaikan tugas akhir dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap *turnover* pada Karyawan Domino Pizza di Kota Malang dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Medisi."

Salawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan umat muslim yakni rasulullah, yang kita nantikan syaafaatnya hingga kelak yaumul akhir. Pada kesempatan ini, penulis mengakui bahwa penyelesaian skripsi ini tidak mungkin tercapai tanpa dukungan dari banyak individu yang terus-menerus memberikan bantuan mereka sepanjang proses penulisan tesis ini. Penulis ingin menyatakan terima kasih yang tulus terhadap:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM selaku dosen pembimbing tugas akhir. Yang selalu sabar dalam memberi bimbingan dan arahnya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen serta tenaga pendidik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Kedua orang tua serta keluarga yang selalu mendo' akan dan selalu mendukung dengan kasih sayang, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Manajer store Domino`s pizza kota Malang.
8. Seluruh teman-teman yang selalu menemani dan mendukung dalam keadaan suka maupun duka dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah tulus ikhlas terlibat dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan pahala yang melimpah kepada semua yang telah berpartisipasi dalam mewujudkan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi sumber yang berharga bagi semua, terutama bagi diri penulis sendiri dan para pembaca.

Malang, 17 Mei 2025

M.fikrie khaidar ali syahputra

DAFTAR ISI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN DOMINO PIZZA KOTA MALANG DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.....	1
SURAT PERNYATAAN	4
HALAMAN PERSEMBAHAN	6
MOTTO	7
KATA PENGANTAR	8
DAFTAR ISI.....	10
ABSTRAK.....	13
ABSTRACT.....	14
مستخلص	15
BAB 1 PENDAHULUAN	16
1.1 Latar Belakang.....	16
1.2 Rumusan Masalah	19
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1 Hasil Peneliti Terdahulu.....	20
2.2 Kajian Teori	26
2.3 Stres Kerja.....	26
2.4 Pengertian Stres Kerja.....	26
2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres kerja.....	26
2.4.2 Indikator Stres kerja.....	26
2.4.3 Stres kerja dalam pandangan islam	27
2.5 Budaya organisasi.....	28
2.5.1 Pengertian Budaya organisasi	28
2.5.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Budaya organisasi.....	28
2.5.3 Indikator Budaya organisasi.....	29
2.5.4 Budaya organisasi dalam pandangan islam	30
2.6 Turnover intention	31
2.6.1 Pengertian Turnover intention.....	31
2.6.2 Faktor faktor yang mempengaruhi <i>turnover</i>	31
2.6.3 Indikator Turnover intention.....	32
2.6.4 Turnover intention dalam pandangan islam	32
2.7 Hubungan Antar Variabel	33
2.8 Kerangka Berfikir	35
2.9 Hipotesis Penelitian	35

BAB III	METODE PENELITIAN.....	36
3.1	Jenis Penelitian	36
3.2	Lokasi Penelitian	36
3.3	Populasi dan Sampel.....	36
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	37
3.5	Data dan Jenis Data	38
3.5.1	Data Primer.....	38
3.5.2	Data Sekunder	38
3.6	Teknik Pengumpulan data	38
3.6.2	Pengumpulan data sekunder	38
3.7	Definisi oprasional Variabel.....	39
3.7.1	Stres kerja (X).....	39
3.7.3	Budaya Organisasi (Z).....	40
3.8	Skala pengukuran	44
3.9	Analisis data.....	45
3.9.2	(Outer Model)	45
3.9.3	Pengujian Hipotesis	46
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
4.1.1	Pelayanan Domino`s pizza.....	48
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
4.2.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2.2	Deskripsi Responden Berdasarkan usia Pegawai.....	49
4.2.3	Deskripsi Responden Berdasarkan lama bekerja pegawai.....	50
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	50
4.3.1	Variabel Stres kerja (X)	50
4.3.2	Variabel turnover intention (Y).....	51
4.3.3	Variabel budaya organisasi (Z).....	51
4.4	Analisa Partical Least Square.....	52
4.4.1	Outer Model	52
4.4.2	Inner Model.....	55
4.4.2.1	R-Square (R2)	55
4.4.2.2	Predictive Relevance (Q2)	55
4.4.2.3	Collinearity Statistics (VIF).....	55
4.4.3	Pengujian Hipotesis	56
4.5	Pembahasan.....	57
4.5.1	Pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>	57
4.5.2	Pengaruh stres kerja terhadap budaya organisasi.....	59
4.5.3	stres kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dengan budaya organisasi sebagai variabel	

BAB V	63
PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU	21
TABEL 3.3.1 JUMLAH PEGAWAI	36
TABEL 3.2 VARIABEL OPERASIONAL	41
TABEL 3.8 SKALA LIKERT	45
TABEL 4. 1 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	49
TABEL 4.2.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA PEGAWAI.....	49
TABEL 4.2.3 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA PEGAWAI.....	50
TABEL 4.3.1 DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABE STRES KERJA (X)	50
TABEL 4.3.2 DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABLE TUNROVER INTENTION (Y).....	51
TABEL 4.3.3 DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABE BUDAYA ORGANISASI (Z).....	51
TABEL 4.4 OUTER LOADING	53
TABEL 4. 5 CROSS LOADING	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
TABEL 4. 6 NILAI CRONBACH ALPHA	54
TABEL 4.7 NILAI COMPOSITE RELIABILITY	54
TABEL 4.8 NILAI R-SQUARE.....	55
TABEL 4. 9 UJI KESESUAIAN.....	55
TABEL 4.10 NILAI COLLINEARITY STATISTICS (VIF)	55
TABEL 4.11 PATH COEFFICIENTS.....	56
TABEL 4.12 SPECIFIC INDIRECT EFFECT.....	57

ABSTRAK

M fikrie khaidar ali syahputra. 2025. SKRIPSI: “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover* pada Karyawan Domino Pizza Kota Malang dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi”

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM

Kata Kunci : Stres kerja, *Turnover*, Budaya organisasi, Domino's pizza

Penelitian ini mengamati bagaimana stres di tempat kerja mempengaruhi kemungkinan karyawan di Domino's Pizza di Kota Malang untuk mengundurkan diri, dengan budaya organisasi berfungsi sebagai faktor mediasi. Dorongan untuk penelitian ini berasal dari masalah nyata perputaran staf yang tinggi yang dapat mengancam stabilitas dan efisiensi operasional perusahaan. Faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap stres terkait pekerjaan yang dilakukan, Misalnya, tingkat beban kerja yang berat, tanggung jawab yang ambigu, dan suasana kerja yang tidak menguntungkan, diperkirakan menjadi penyebab utama niat karyawan untuk mengundurkan diri dari posisi mereka. Sebaliknya, dikemukakan sesuai dengan budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat meredakan beberapa efek buruk dari stres. Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik penelitian eksplanatori. Sampel terdiri dari karyawan saat ini dari tiga lokasi Domino's Pizza di Kota Malang, yang dipilih melalui sampling purposif, dengan jumlah peserta dihitung berdasarkan rumus Slovin. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner, dan analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis hubungan antar variabel. Hasil temuan menunjukkan stres terkait pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat untuk meninggalkan organisasi. Ini berarti bahwa saat karyawan mengalami stres terkait pekerjaan yang lebih tinggi, kemungkinan mereka mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan juga meningkat. Namun, telah dibuktikan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mediator penting; budaya yang terbuka, mendukung, dan kolaboratif dapat mengurangi niat karyawan untuk pergi bahkan di tengah stres kerja. Hasil ini menyoroti peran penting manajemen dalam mempromosikan tempat kerja yang tidak hanya efisien tetapi juga penuh kasih, sebagai taktik untuk mempertahankan tenaga kerja yang terampil.

ABSTRACT

M.fikrie khaidar ali syahputra 2025. THESIS: " The Influence of Work Stress on Employee Turnover at Domino Pizza in Malang City with Organizational Culture as a Mediating Variable"

Supervisor: Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM

Keywords: Job stress, *turnover*, organizational culture, Domino's pizza

This study examines how workplace stress influences the likelihood of employee turnover at Domino's Pizza in Malang City, with organizational culture serving as a moderating factor. The drive behind this study originates from the genuine problem of elevated employee attrition, which can threaten the stability and operational efficiency of the company. Contributing factors to job-related stress such as heavy workloads, unclear roles, and unfavorable working environments are presumed to be the main reasons behind employees' intentions to resign. Conversely, it is proposed that a positive and inclusive organizational culture can mitigate some of the adverse effects of stress. The study employs a quantitative method explanatory research design. The sample consists of current employees from three Domino's Pizza locations in Malang City, selected through purposive sampling, with the number of participants determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, and the analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS) to examine the relationships between variables.

Findings indicate that job-related stress has a significant and positive effect on the intention to leave the organization. This means that when employees experience higher levels of work-related stress, they are more likely to consider leaving their jobs. However, it was demonstrated that organizational culture plays a crucial moderating role; an open, supportive, and collaborative culture can reduce employees' intention to leave, even in the face of job stress. These results underscore the vital role of management in fostering a workplace that is not only efficient but also compassionate, as a strategy for retaining skilled employees.

مستخلص

م. فكري خيدر علي شاه بوترا ٢٠٢٥. رسالة ماجستير "تأثير ضغط العمل على دوران الموظفين في دومينوز بيتزا بمدينة مالانغ مع الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط" المشرف: رايان باسيث فاسيح خان، بكالوريوس إدارة، ماجستير إدارة الأعمال
الكلمات المفتاحية: ضغط العمل، دوران العمالة، الثقافة التنظيمية، دومينوز بيتزا

تتناول هذه الدراسة تأثير ضغط العمل على رغبة الموظفين في ترك العمل (معدل الدوران) في شركة دومينوز بيتزا بمدينة مالانغ، مع الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط. تنطلق خلفية الدراسة من الظاهرة التي تتمثل في ارتفاع معدل دوران الموظفين، مما قد يؤثر سلبيًا على استقرار وفعالية العمليات التشغيلية في الشركة. يُعتقد أن ضغط العمل، الناتج عن عوامل متعددة مثل كثافة عبء العمل، عدم وضوح الدور، وظروف العمل غير الملائمة، هو السبب الرئيسي وراء نية الموظفين في المغادرة. من ناحية أخرى، يُعتبر أن تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي باستخدام الثقافة التنظيمية الصحية والشاملة قادرة على تخفيف التأثيرات السلبية لهذا الضغط تم اختيار عينة من الموظفين النشطين في ثلاثة فروع لشركة دومينوز بيتزا في مدينة مالانغ باستخدام تقنية البحث التوضيحي تم جمع البيانات من خلال توزيع استبيانات، بينما تم استخدام طريقة وتم تحديد عدد المستجيبين وفقًا لصيغة سلوفين العينة الهادفة أظهرت نتائج التحليل أن ضغط العمل له تأثير إيجابي ومعنوي على. لتحليل العلاقات بين المتغيرات المربعات الصغرى الجزئية نية الدوران. بمعنى أنه كلما زاد مستوى ضغط العمل لدى الموظفين، زادت ميولهم للتفكير في ترك العمل. ومع ذلك، ثبت أن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا وسيطًا هامًا، حيث يمكن للثقافة المفتوحة والداعمة والتعاونية أن تقلل من نية الموظفين في المغادرة رغم تعرضهم للضغط في العمل. تؤكد هذه النتائج على أهمية دور الإدارة في خلق بيئة عمل ليست فقط منتجة، بل وإنسانية أيضًا، كاستراتيجية للحفاظ على قوة عاملة كفؤة.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja pada perusahaan menjadi elemen kunci yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Rahayu & Ismail, 2024). Adanya berbagai sumber daya, sumber daya manusia memiliki peran paling signifikan. Karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan dan tanpa karyawan yang kompeten keberhasilan perusahaan sulit dicapai. Sehingga perusahaan perlu menjadikan pegawai sebagai prioritas utama. Berbagai langkah dapat dilakukan untuk mempertahankan karyawan yang bernilai tinggi termasuk memenuhi kebutuhan mereka agar tetap bertahan. Namun pengelolaan dan pengendalian karyawan memerlukan metode khusus karena terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keputusan pegawai untuk tetap bekerja atau meninggalkan tempat kerjanya. *Turnover* diartikan sebagai proses di mana pegawai memutuskan untuk meninggalkan organisasi dan mengambil alih pekerjaan (Sa'diyah & Irawati, 2017)

Tantangan yang sering dihadapi oleh organisasi, khususnya dalam mengelola personel, adalah tingginya kecenderungan pekerja untuk mengundurkan diri dari jabatannya, seiring dengan keinginan mereka untuk mencari berbagai peluang kerja untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kecenderungan staf untuk melepaskan peran Mereka sekarang dan sedang mencari pekerjaan baru menjadi masalah yang signifikan untuk perusahaan (Anggrian & Sumarlin, 2016). Tingkat pergantian karyawan Yang terlalu tinggi bisa mengganggu pengoprasian perusahaan serta mengakibatkan pengeluaran yang besar.

Di kota Malang juga terdapat beberapa outlet Domino`s pizza dengan berbagai macam menu dan cara pelayanannya dari yang makan di tempat, Take away, dan layanan antar lalu juga ada jual pizza box di pinggir jalan itu semua cara pelayanan dan penjualan yang ada di Domino`s Pizza dan Domino`s Pizza juga menduduki TOP BRAND di antara jenis-jenis Pizza yang berada di kota Malang karena berbagai macam layanan dan variant rasa terserbut.

Gambar 1.1 Data TOP BRAND Domino`s Pizza Malang

Brand	2020	2021	2022	2023	2024
Domino's Pizza	11700	20520	21300	21400	22500
Olivi Pizza	7300	6700	4500	3300	3600
Papa John's	-	-	-	3300	4000
Pizza Hut	11800	16700	16800	16800	17800
Pizza Margherita	-	-	-	-	2200

Sumber : Di teliti oleh peneliti pada tahun (2025)

Gambar di atas menunjukkan bahwa domino`s pizza berada pada kategori paling atas untuk minat konsumen Setelah melakukan pengamatan, terdapat bahwa adanya karyawan Domino's Pizza yang mengeluh tentang tuntutan pekerjaan yang terlalu berat. Mereka merasa bahwa peraturan perusahaan tidak mempertimbangkan akibatnya bagi karyawan. Salah satu masalahnya adalah Penjadwalan shift kerja yang tidak dikordinasi dengan baik, sehingga menyebabkan adanya stres kerja.

stres adalah kondisi yang terus berubah ketika seseorang menghadapi situasi, tantangan, atau sumber daya yang terkait dengan tujuan mereka, dengan hasil yang dianggap tidak diketahui dan signifikan. Stres terkait pekerjaan mempengaruhi pekerja hingga mereka dapat dengan mudah menanyakan dalam pekerjaan mereka, yang membuat mereka memandang tanggung jawab mereka sebagai beban yang berat (Asih et al., 2018).

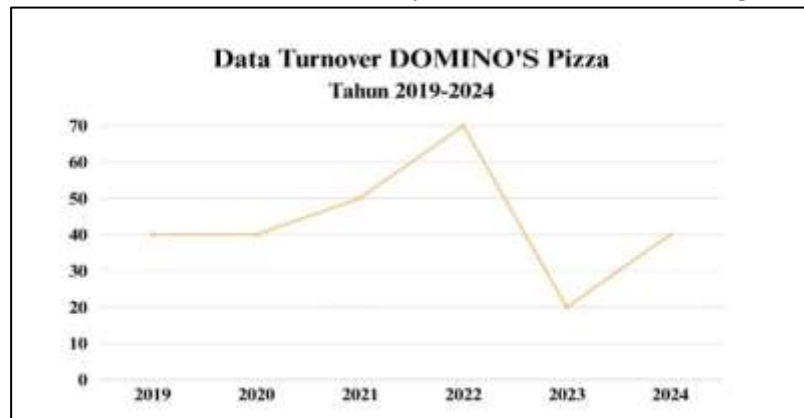
Di gambarkan juga stres sebagai suatu keadaan tekanan yang berdampak pada perasaan, aktifitas berfikir, dan kesehatan tubuh. Stres yang tidak terkelola sering kali menyebabkan kesulitan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, yang dapat mengakibatkan karyawan mengalami perasaan sedih, kekurangan motivasi, dan frustrasi, yang pada akhirnya menyebabkan kinerja yang tidak optimal dan ketidakpuasan kerja. Individu yang menghadapi stres terkait pekerjaan mungkin merasa cemas dan terlalu banyak berpikir, sehingga mereka rentan terhadap sifat mudah labil atau kekurangan pekerjaan yang sama (Asih et al., 2018)

pada pengamatan awal, Domino's Pizza tampaknya memiliki budaya organisasi yang lebih tertutup. Budaya organisasi mencakup kumpulan nilai, keyakinan, asumsi, atau standar yang disepakati selama periode waktu yang cukup lama. unsur ini dikenalkan dan diikuti oleh semua anggota organisasi untuk membentuk sikap dan mengatasi tantangan organisasi. Di Domino's Pizza , banyak anggota staf tidak dapat mengutarakan pikiran mereka secara terbuka dan tidak memiliki kesempatan untuk berbagi konsep kreatif; Hanya mereka yang memegang peran manajer yang diizinkan untuk menyampaikan pemikiran inovatif. Akibatnya,

lingkungan ini menyebabkan ketidaknyamanan antara karyawan dan tempat kerja mereka.

Selain itu juga, perusahaan menerapkan aturan bahwa jam pelayanan hingga jam 02.00 dini hari dimana nantinya akan terbagi dalam dua periode kerja (pagi dan malam) dengan pembagian kerja 8 jam, sedangkan gaji belum sama dengan UMR daerah, hal seperti ini akan membuat turunnya semangat kerja. Hal ini lah yang menyebabkan tingginya tingkat turnover intention karyawan dalam perusahaan.

Gambar 1.2 Data Turnover karyawan Domino`s Pizza Malang



Sumber : Di teliti oleh peneliti pada tahun (2025)

Tabel di atas menunjukkan angka turnover pada domino`s pizza pada 5 tahun kebelakang, Dengan adanya lingkungan organisasi yang baik dan mendukung akan memudahkan tercapainya tujuan yang di rencanakan perusahaan, semakin baik budaya yang ada pada perusahaan akan semakin rendah juga tingkat keinginan keluar bagi karyawan, perusahaan akan maju lebih pesat jika dapat menjaga ke makmuran karyawan, perusahaan bisa mengurangi angka *turnover* dengan menghindari adanya stres kerja begitupun sebaliknya jika perusahaan membiarkan karyawan dan hanya mengejar keuntungan maka akan terciptanya karyawan yang lemah sehingga timbulnya niat keinginan keluar dari pekerjaan tersebut,perusahaan harus memperhatikan detail setiap pergerakan dan perkembangan karyawan, dari sini lah penulis memutuskan untuk meneliti topik yang berjudul **"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover pada Karyawan Domino Pizza Kota Malang dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang ada, rumusan masalah dari penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Turnover intention pada Domino`s Pizza Malang ?
2. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Stres kerja pada Domino`s Pizza Malang?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Turnover intention pada Domino`s Pizza pada Domino`s Pizza Malang dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah dari penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap turnover intention pada Domino`s Pizza Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap Budaya organisasi Domino`s Pizza Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap turnover intention pada Domino`s Pizza Malang dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi para akademisi yang mencari pemahaman dan informasi lebih lanjut, serta keahlian penulis tentang bagaimana Pelatihan dan Kompensasi mempengaruhi loyalitas terhadap Domino's Pizza. Ini juga berfungsi sebagai sumber dan contoh untuk melakukan penelitian, khususnya yang berfokus pada pelatihan, kompensasi, dan loyalitas pelanggan terhadap Domino's Pizza.
2. Sebagai sumber untuk kemajuan dan penggunaan ideal pekerja di Domino's Pizza, fokusnya adalah meningkatkan kemampuan, memastikan kesejahteraan karyawan, dan mengembangkan kepemimpinan yang selaras dengan kebutuhan baik staf maupun organisasi.
3. Sebagai sumber untuk studi-studi selanjutnya di area yang sama nanti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Peneliti Terdahulu

Termuat cukup banyak Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang membahas terkait dengan hal ini. Pertama, terdapat penelitian yang dilakukan Iskandar dkk (2019) hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap *turnover* dan burnout sebagai variabel mediasi. Selain itu terdapat juga penelitian yang dilakukan Wildah, dkk (2021) dengan hasil penelitian stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Terdapat juga dalam studi yang dilaksanakan oleh Susilowati dkk (2024) yang mana hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja dan budaya perusahaan. Selanjutnya, dalam studi yang dilakukan oleh Shofi dkk (2024), memberikan hasil stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover*. Selanjutnya, Riset yang dilakukan oleh Satibi dkk (2024), menunjukkan hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja dan budaya organisasi

Dan pada penelitian yang dilakukan oleh I Putu Santika(2023) memberikan hasil stres kerja, budaya organisasi dan loyalitas berpengaruh terhadap *turnover* Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Maizul dkk(2021) menghasilkan paparan budaya organisasi, komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover*

Dalam studi yang dilakukan oleh Mistar et al. (2019) memaparkan kompensasi, Budaya Organisasi, Stres Kerja terhadap Niat Turnover di PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima', temuan menunjukkan bahwa baik stres kerja maupun kompensasi berkontribusi positif terhadap niat *turnover*. Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Khalid dkk (2022),dimana memberikan hasil budaya organisasi dan komitmen berpengaruh terhadap stres kerja. Dan pada studi yang dilakukan oleh Agustin dkk (2024), yang menghasilkan stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover*

Studi yang telah dilakukan oleh Pradana dkk (2020), menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi melalui dukungan sosial sebagai variabel mediasi Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Maharani(2020), dampak lingkungan kerja berpengaruh pada *turnover*. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Regito (2024), yang menunjukkan hasil beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover*.

Penelitian yang di laksanakan oleh Vianandya dkk (2026), Memberikan hasil stress kerja berpengaruh terhadap *turnover*, Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan. Dan pada selanjutnya, Pada riset yang dilakukan oleh Nisnony (2026) Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap *Turnover* Memberikan hasil bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap niat pergantian karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres dan beban kerja yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul,Tahun>Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Cindy Maharani (2020) ” <i>Pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan bank di wilayah Surabaya</i> ”	Iklim organisasi (X1) Stres kerja (X2) <i>Turnover</i> (Y) kepuasan kerja(Z)	pelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersama dengan strategi pengambilan sampel insidental. Metode untuk mengumpulkan data melibatkan penggunaan survei.	Riset ini memaparkan iklim organisasi memengaruhi kepuasan karyawan, sementara stres yang terkait dengan pekerjaan tidak berdampak signifikan terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan.
2	I Gede Aditya Pradana Putra dkk (2020) ” <i>pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel mediasi</i>	Stres kerja(X) <i>Turnover</i> (Y) Dukungan sosial(Z)	Pendekatan untuk pemeriksaan data yang digunakan dalam studi ini adalah metode analisis deskriptif.	Temuan dari analisis menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan memainkan peran yang signifikan dan penting dalam pergantian karyawan.
3	Izzah, dkk (2021) ” <i>Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap</i>	Stress kerja(X1) Budaya organisasi(X2) <i>Turnover</i> (Y) Kepuasan Kerja(Z)	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif	Riset ini memaparkan budaya organisasi dan

	<i>Tingkat Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”</i>			stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
4	Maizul Rahmizal dkk (2021) “ <i>Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi</i> ”	Budaya organisasi(X1) Komitmen organisasi(X2) Stres kerja(X3) Turnover (Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori, yang menjelaskan posisi variabel yang diteliti serta interaksi antara variabel satu dengan faktor lainnya.	Temuan studi ini menunjukkan bahwa stres yang terkait dengan pekerjaan secara positif mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan organisasi dan berdampak pada budaya perusahaan, sementara komitmen terhadap organisasi secara negatif mempengaruhi niat untuk berhenti.
5	Zulvia Khalid dkk (2022)” <i>Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia</i> ”	Budaya organisasi(X1) Komitmen organisasi (X2) Stres kerja(X3) Turnover(Y)	Studi ini mengambil 70 sampel dengan menggunakan pendekatan pengambilan sampel acak sederhana di PTPN III (Persero) yang terletak di Jakarta Selatan.	Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan memiliki dampak terhadap tingkat turnover.
6	Adrian Rahmadi (2023) “ <i>pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap</i>	Stres kerja(X1) Motivasi Kerja(X2) Budaya organisasi(X3) Turnover (Y)	Studi ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan	Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan,

	<i>turnover intention karyawan”</i>		informasi melalui survei dan kuesioner.	motivasi karyawan, dan budaya dalam organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan.
7	I Putu Santika (2023) “ <i>Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Guru SMK Restumuning Perean</i> ”	Stres kerja(X1) Budaya Organisasi(X2) Komitmen organisasional(X3) Turnover (Y)	Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, memberikan gambaran rinci tentang bagaimana stres terkait pekerjaan, budaya perusahaan, dan keterlibatan karyawan mempengaruhi keinginan pendidik sekolah vokasi untuk meninggalkan posisi mereka.	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya dalam suatu organisasi, stres terkait pekerjaan, dan gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya
8	Susilowati dkk (2024) “ <i>Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Wahana Prestasi Logistik di Kabupaten Karanganyar</i> ”	Budaya organisasi(X1) Stress kerja(X2) Gaya kepemimpinan(X3) Turnover (Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif	Temuan study ini terdapat budaya dalam suatu organisasi, stres terkait pekerjaan, dan gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan
9	Arnetta dkk (2024) “ <i>Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan</i> ”	Stres Kerja(X1) Budaya Organisasi(X2) Turnover (Y)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	Studi ini menunjukkan Stres kerja dan Budaya organisasi berpengaruh

	<i>dengan Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT. Radja Pultry Shop VIII Koto Danggung-Danggung)”</i>			positif terhadap Turnover intention melalui kepuasan kerja
10	Yuliana Agustin (2024) “ <i>pengaruh stres kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap turnover intention melalui job satisfaction</i> ”	Stres kerja(X1) Beban kerja(X2) Budaya organisasi(X3) Turnover (Y) Job satisfaction(Z)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Penelitian ini menenunjukkan kepuasan kerja tidak di pengaruhi oleh stres kerja dan budaya organisasi yang memiliki pngaruh terhadap <i>turnovert</i>
11	Regito dkk (2024)“ <i>Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi</i>	Beban kerja (X1) Stres kerja (X2) Turnover (Y) Komitmen Organisasi(Z)	riset ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan dan stres terkait pekerjaan berpengaruh positif terhadap dedikasi terhadap organisasi, dan bahwa baik beban kerja maupun stres di tempat kerja memiliki dampak yang substansial pada niat untuk meninggalkan pekerjaan.
12	Vianandya dkk (2026) “ <i>Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bank Jatim.</i> ”	Stres kerja (X) Turnover intention (Y)	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif	Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk

				memiliki niat meninggalkan pekerjaan. Implikasi penelitian ini menyarankan perusahaan untuk mengelola tekanan waktu kerja, menyeimbangkan beban kerja, serta memperkuat dukungan atasan.
13	Nisnony dkk (2026) <i>"Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Mex Internasional."</i>	Stres kerja (X1) Beban kerja (X2) Turnover Intention (Y)	Pada riset ini menggunakan metode kuantitatif	stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap niat pergantian karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres dan beban kerja yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan

2.2 Kajian Teori

2.3 Stres Kerja

2.4 Pengertian Stres Kerja

Stres dapat diartikan sebagai suatu respon terhadap berbagai peristiwa eksternal baik yang berifat positif maupun negatif, (Purnama, 2017). Stres kerja juga merupakan reaksi fisik yang tidak spesifik terhadap tuntutan yang muncul dari lingkungan sekitar selain itu pada pemaparan lain di definisikan bahwa stres timbul ketika adanya tuntutan akibat dari kelebihan daya adaptasi pikiran dan tubuh manusia, sehingga hilangnya kestabilan emosional yang terdapat pada seseorang Penyebab stres di bagi (Parmita, 2014). menjadi tiga kategori yaitu lingkungan, organisasi, dan individu (Sasono, 2004). Ada nya perubahan yang tidak pasti pada lingkungan akan mempengaruhi dalam rancangan struktural kerja. Dari hal itu juga yang akan mempengaruhi adanya stres kerja. Struktur kerja akan menentukan tingkat perbedaan dalam organisasi kerja, seperti tingkat aturan keputusan yang di ambil manajer. Aturan yang berlebihan ditambah kurangnya pelibatan dalam pengambilan keputusan dapat memberikan dampak negatif terhadap karyawan. hal itu juga berpotensi sumber dari stres (Parmita, 2014).

Dari pemaparan yang telah dijelaskan sebelumnya, hal ini menunjukan bahwa stress akibat pekerjaan bersumber dari perihal eksternal dan internal yang memengaruhi kondisi mental seseorang, jenis stres ini dapat muncul ketika seseorang gagal menjaga keselarasan antara kemampuan dan harapan yang di berikan kepadanya

2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres kerja

Faktor adanya penyebab stres kerja adalah beban tugas yang dianggap berlebihan., target kerja yang tinggi, kualitas pengamatan yang kurang, suasana kerja yang tidak kondusif, Kekurangan kewenangan kerja yang terkait dengan tanggung jawab, konflik kerja, berbedanya pendapat antar karyawan yang tak searah (Aprianis, 2018) .

2.4.2 Indikator Stres kerja

Stres kerja dapat di ukur melalui beberapa indikator, (Robbins dan Judge, 2017) sebagai berikut:

- a. Stres Lingkungan meliputi Ketidak pastian ekonomi, Ketidak pastian teknologi, Ketidak

pastian politik

- b. Stres Organisasi meliputi kewajiban kerja, Tuntutan menjalankan peran, Tuntutan pribadi
- c. Stres Individu meliputi Masalah keluarga, Masalah ekonomi

2.4.3 Stres kerja dalam pandangan islam

Ketika kita dipertemukan berbagai jenis tantangan atau ujian yang diberikan kepada kita oleh Allah SWT, pasti akan ada obatnya. Ini berlaku untuk mengelola stres terkait pekerjaan; Islam adalah jawaban untuk setiap masalah. Ajaran Islam menekankan bahwa individu seharusnya tidak kehilangan harapan atau merasa tak berdaya saat menghadapi kesulitan hidup. Allah SWT berfirman didalam Al-Qur'an, (QS. Al-Baqarah : 155.)

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: *Sesungguhnya Kami akan menguji kamu dengan berbagai macam ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan hasil panen. Dan Kami sampaikan kabar gembira kepada orang-orang yang tabah.*

Interpretasi dari kalimat itu menyampaikan 'sejumlah kecil ketakutan,' yang, ketika dikaitkan dengan tekanan terkait pekerjaan, dapat dipahami sebagai menunjukkan bahwa ketika kekuatan yang lebih tinggi menghadirkan tantangan kepada seorang pekerja dalam bentuk kecemasan ringan—khususnya, kekhawatiran yang terkait dengan tugas yang dipegang—pasti akan ada resolusi dan kabar baik bagi mereka yang tetap teguh dalam memenuhi tanggung jawab mereka.

Stres dapat di olah dengan memperbanyak dzikir dan doa untuk mendekatkan diri kepada Allah, sehingga hati menjadi lebih tenang meskipun menghadapi tekanan. Dalam hadis juga tersirat bahasan mengenai terkait stress kerja. Diriwayatkan Dari Abu Musa Al- Asy'ari radhiyallahu 'anhu:

وَعَنْ أَبِي مُوسَى الْأَشْعَرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ، قَالَ

(مَثَلُ الَّذِي يَذْكُرُ رَبَّهُ وَالَّذِي لَمْ يَذْكُرْهُ مَثَلُ الْحَيِّ وَالْمَيِّتِ)

Artinya: *Dari Abu Musa Al-Ash'ari, semoga Allah meridhainya, Nabi, semoga shalawat dan salam Allah tercurah padanya, bersabda, "Perbandingan antara seseorang yang merenungkan Tuhannya dan seseorang yang tidak adalah seperti perbedaan antara makhluk hidup dan mati HR. (HR. Bukhaari, No. 6407 Dan Muslim, No. 779)*

Hadist tersebut menekankan pentingnya dzikir sebagai cara menjaga kesehatan spiritual. Dalam konteks kehidupan modern, dzikir dapat menjadi solusi untuk menghadapi stress, kegelisahan, dan tantangan hidup, Orang yang hidup tanpa dzikir akan merasa jauh dari Allah.

2.5 Budaya organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah kerbsamaan oemahaman yang di setuju oleh setiap individu di dalam suatu organisasi, yang menjadi pembeda dari entitas lain. Budaya organisasi menghasilkan sudut pandang yang sama di antara para anggota organisasi (Sulaksono, 2015). Budaya organisasi mewujudkan sudut pandang yang tidak ada perbedaan status antar anggota organisasi sebab karena itu , diharapkan setiap karyawan dari dasar pemikiran beragam tahapan ynag berbeda dalam organisasi bisa memahami nilai kolektif organisasi dengan cara serupa. Hal ini yang menjadikan budaya organisasi menjadi kerangka acuan dalam mengevaluasi keseimbangan antara pemberian dan penerimaan dalam lingkungan kerja dengan bijak terkait kepatuhan tanggung jawab serta bagaimana cara menyikapi dalam beradaptaso keaneka ragaman lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, budaya organisasi dapat di atrikan sebagai kumpulan keyakinan yang dipegang dan dapat difahami dan dapat membentuk bagaimana suatu organisasi dapat memandang, berfikir, dan menanggapi keragaman situasi

2.5.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Budaya organisasi

Aspek-aspek penting dalam budaya organisasi terdiri dari pedoman perilaku, kebiasaan normatif, nilai inti yang dipegang bersama, keyakinan organisasi, kebijakan yang berlaku, serta lingkungan kerja yang tercipta (Kurnia et al., 2023).

1. Aturan perilaku

Aturan perilaku yaitu seperti bahasa, kebiasaan umum dan keseharian yang biasa diterapkan oleh anggota organisasi. Contohnya cara komunikasi sehari hari, kebiasaan perilaku, Penggunaan bahasa sehari-hari, hal tersebut harus bisa saling memberikan pemahaman agar dapat dimengerti oleh anggota organisasi, dan anggotanya bergerak sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

2. Norma

Norma ialah kode etik yang menjadikan panduan dalam menjalankan berbagai tugas . Selain itu , perlu di ketahui juga terdapat adanya berbagai jenis norma seperti norma agama, sosial, moral, adat, dan lain-lain . Konsep norma cukup mirip dengan peraturan namun, peraturan cenderung lebih berfokus pada metode atau prosedur tertentu, sedangkan norma berfungsi sebagai pedoman yang mengatur perilaku individu berdasarkan keyakinan agama, harapan masyarakat, standar etika, dan praktik budaya

3. Nilai dominan

Ini adalah prinsip yang diharapkan dari organisasi untuk dijunjung tinggi oleh para anggotanya, seperti standar produk yang sangat baik, absensi yang minimal, peningkatan kinerja optimal dan pemanfaatan sumber daya yang efektif, disertai kepatuhan terhadap aturan kerja yang kuat. Hal ini merujuk pada suatu konsep wujud mengenai hal-hal mendasar yang sangat penting dan berharga dalam kehidupan suatu organisasi, yang cenderung condong ke arah aspek afirmatif .

4. Filosofi

Pedoman yang dipegang organisasi mengenai preferensi staf dan kliennya, seperti "kebahagiaan Anda adalah tujuan kami" dan "pelanggan adalah yang terpenting." Ini menandakan pemahaman dan prinsip yang mendukung proses penalaran atau analisis .

5. Peraturan

Pedoman tegas dari perusahaan. Perekrut baru diharuskan memahami peraturan ini untuk memastikan mereka diterima di tempat kerja dan dapat bekerja sama secara efektif .

6. Iklim Organisasi

Ini mencakup suasana keseluruhan yang memadukan unsur-unsur nyata, cara individu berinteraksi satu sama lain, dan bagaimana anggota organisasi mengelola perilaku mereka saat berinteraksi dengan klien atau entitas di luar organisasi.

2.5.3 Indikator Budaya organisasi

(Sulaksono, 2015). menyatakan bahwa indikator yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut.:

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti :
 - a) Menmbuat inovasi baru sebagai pencapaian perusahaab
 - b) Mau mengambil tindakan
2. Berorientasi pada hasil, seperti :
 - a) Memfokuskan tujuan perusahaan
 - b) Memberikan apresiasi pada tugas yang dirampungkan dengan baik

3. Mengutamakan kesejahteraan serta kepentingan setiap karyawan seperti :
 - a) Mencukupi keperluan dalam mengoprasikan pekerjaan
 - b) Memberikan support kepada pekerja
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti :
 - a) Melaksanakan tugas dengan cermat
 - b) Hasil kerja yang presisi

2.5.4 Budaya organisasi dalam pandangan islam

Budaya organisasi bertindak sebagai kekuatan pengikat di antara para anggota suatu organisasi. Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial memiliki nilai, standar, tradisi, keyakinan, dan asumsi yang sama. Kesamaan ini menyatukan individu yang beragam untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika kesatuan ini terkikis, hal itu dapat menyebabkan disintegrasi atau bahkan kehancuran organisasi. Allah menyatakan dalam (Qs. Yunus 47-49, n.d.)

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَّسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۗ ۷
 وَيَقُولُونَ مَتَىٰ هَٰذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ ۗ ۸
 قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ ۚ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً
 وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ۗ ۹

Artinya:) Setiap kelompok memiliki utusan yang ditunjuk oleh karena itu, ketika utusan mereka tiba, akan terjadi penilaian yang adil di antara mereka tanpa sedikit pun ketidakadilan. Mereka bertanya, "Kapan peringatan ini diharapkan, jika kamu benar-benar jujur?" Jawab: "Saya tidak memiliki kemampuan untuk menyakiti diri sendiri atau mendapatkan keuntungan, kecuali sebagaimana yang ditentukan oleh Allah." Setiap kelompok memiliki waktu yang telah ditentukan. Setelah waktu itu tiba, mereka tidak dapat menundanya bahkan satu detik pun, nor dapat mempercepatnya. (Surah Yunus: 47-49)

Rangkaian ayat suci Al-Quran ini memiliki makna bahwa organisasi sebagai kumpulan individu dengan berbagai arah dengan tujuan sama yang di sebut budaya organisasi, untuk mewujudkan tersebut organisasi memerlukan seperangkat nilai yang mmenjadi pedoman, pemahaman yang jelas akan membuat semua akan terstrujtur,terkordinasi serta efisien. Sebaliknya, tanpa dukungan budaya organisasi yang kuat, meskipun memiliki struktur formal kinerja akan kurang optimal, Dalam hadist (HR. Muslim No. 4561, n.d.) juga terdapat ajakan untuk bekerja sasma dalam kebaikan yang menegaskan pentingnya dalam bertugas. Berikut

hadistnya:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ : "وَاللَّهِ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ، مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ"

Artinya : "Allah akan selalu menolong seorang hamba, selama hamba itu menolong saudaranya."

Hadits ini mengajarkan pentingnya kolaborasi yang baik dalam bekerja sama untuk mencapai keberhasilan yang diridhai Allah. jika dibangun di atas kerja sama yang baik akan di jauhkan dari hal-hal negatif.

2.6 Turnover intention

2.6.1 Pengertian Turnover intention

Turnover adalah sebuah fenomena menaqrrik untuk di kaji oleh berbagai dispilin ilmu. Penelitian ini menggunakan pendekatan psikologis yang melihat opergantian perilaku sebagai pilihan individu, sehingga individu menjadi fokus utama dalam analisis (Mobley et al., 1979). Pergantian karyawan didefinisikan sebagai keputusan berpindah pekerjaan, banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan mencerminkan buruknya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan, niat berpindah merupakan hal yang di sengaja dan sudah di plaining oleh karyawan untuk meinggalkan atau berpindah tempat kerja yang diukur dalam jarak waktu tertentu. (Sudarman & Nurliana, 2021). Karena hal tersebut, agar mengurangi tingkat keinginan keluar, perusahaan perlu dapat memprediksinya dan mengambil langkah langkah pencegahan yang tepat, pilihan karyawan untuk benar benar meninggalkan pekerjaan dianggap sebagai tahap akhir dari proses yang dimulai dengan pemikiran untuk keluar dan berniat mencari pekerjaan baru.

2.6.2 Faktor faktor yang mempengaruhi *Turnover*

Faktor yang berpotensi menentukan tingkat niat keluar pekerjaan telah banyak diteliti oleh para ahli sebelumnya, beberapa faktor tersebut (abbasi et al.,2023) antara lain;

1. Prosedur rekrutmen yang dilakukan oleh indsutri mampu memilih kandidat sesuai sasaran, hal ini berperan penting yang mempengaruhi tingkat keinginan berpiindah tempat kerja nantinya.
2. Gaya manajerial menjadi faktor penting karena karyawan secara rutin berinteraksi dengan

atasan mereka selama bekerja, oleh karena itu cara kepemimpinan memengaruhi suasana serta hubungan kerja.

3. Kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dapat memicu rasa tidak puas, jika organisasi gagal membrikan penghargaan yang layak, karyawan berpotensi mencari peluang kerja ke tempat lainnya.
4. kurangnya struktur gaji yang kompetitif , bersamaan dengan alokasi gaji atau penghasilan yang adil dan setara, juga menjadi faktor lain yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tidak tetap bekerja di perusahaan
5. Pengaruh dari lingkungan kerja, termasuk faktor eksternal di luar organisasi dan juga dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2.6.3 Indikator Turnover intention

secara definisi niat keluar pekerjaan adalah dorongan internal yang muncul dalam diri pekerjanya, yang di pengaruhi oleh berbagai hal, (Deswarta et al.,2021). Terdapat juga beberapa indikator yang menyebabkan *turnover* yaitu :

1. Berfikir untuk keluar

Seringkali karyawan mempertimbangkan guna meninggalkan perusahaan ketika mereka merasa kebutuhan kerja tak terpenuhi.

2. Mencari Pekerjaan Baru

saat seseorang sudah mempertimbangkan untuk berpindah, mereka akan mencari informasi terkait pekerjaan baru yang lebih baik.

3. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya

Niat untuk meninggalkan perusahaan muncul ketika telah adanya informasi kerja luar yang difikir lebih layak dan sesuai serta kompensasi yang lebih pantas.

2.6.4 Turnover intention dalam pandangan islam

Dalam Islam terkait niat untuk keluar dapat ditemukan dalam (QS. Al-Qashash Ayat 77, n.d.) yang berbunyi :

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

Artinya: *Carilah kebahagiaan yang telah dianugerahkan Allah kepadamu di akhirat, dan jangan lupakan hakmu atas kenikmatan duniawi. Berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. Janganlah merusak di bumi, karena sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melakukan kerusakan (Q.S Al-Qashash : 77)*

Masing masing tanggung jawab yang diemban sebaiknya dilandasi dengan menggapai keridhaan ALLAH SWT sebagai tujuan utama. Pendekatan ini akan melahirkan kebaikan, seperti meningkatkannya kesabaran, keseriusan, serta komitmen dalam menjalankan tanggung jawab, ketika seseorang telah yakin akhirat adalah akhir dari semua, segala tindakannya di bumi ini dilakukan dengan kesungguhan, ia akan terus berusaha untuk medekatkan diri terhadap al-haq serta mengoptimalkan potensi dan kemampuan yang dimiliki agar dapat mewujudkan makna hakiki dari kehidupannya.

Dalam Islam, turnover sering kali dikaitkan dengan faktor amanah, keadilan, dan keseimbangan dalam pekerjaan. Pemimpin dan organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan karyawannya akan menciptakan budaya kerja yang mendukung retensi dan mengurangi turnover. Di sisi lain, karyawan yang ingin keluar harus mempertimbangkan kejujuran, tanggung jawab, dan maslahat dari keputusan tersebut, Rasulullah adalah contoh yang sempurna dari sosok yang memiliki sifat amanah, dalam (*HR. Abu Dawud, No. 3535, n.d.*) nabi Muhammda SAW bersabda:

أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنِ انْتَمَنَكَ، وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ

Artinya: *"Tunaikanlah amanah kepada orang yang mempercayakan amanah kepadamu, dan janganlah kamu mengkhianati orang yang mengkhianatimu."*

Ada tiga kata terkait yang diturunkan dari huruf akar yang sama, alif, mim, dan nun: aman, amanah, dan iman. Istilah-istilah ini saling terhubung, mencerminkan rasa damai atau tuma;ninah. Amanah mewakili kepercayaan, yang terkait dengan kedamaian, sementara aman menunjukkan ketiadaan rasa takut, yang juga menyiratkan ketenangan. Sementara itu, iman mencakup penegasan dan keyakinan (iqrar) serta tindakan, yang juga mewakili rasa ketenangan.

2.7 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Stres kerja terhadap Turnover Intention

Stes pekerjaan memiliki potensi untuk mempengaruhi perasaan individu, proses kognitif, dan keadaan keseluruhan, mencakup kesehatan fisik dan mental. Ketika karyawan menghadapi tingkat stres terkait pekerjaan yang signifikan, hal ini dapat menyebabkan pemikiran untuk meninggalkan posisi mereka (Robbins dan Judge, 2009). Istilah niat turnover mengacu pada keinginan seorang untuk meninggalkan perusahaan atas dasar kehendak pribadi dengan berbagai alasan. Disaat pekerja menghadapi tingkat stres yang tinggi dalam peran mereka, mereka cenderung merasakan tekanan yang luar biasa, yang mungkin mengakibatkan pemikiran untuk mengundurkan diri dari perusahaan, (Safitri, 2020)

Hasil penelitian (Maizul, 2021) menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan secara signifikan mempengaruhi niat untuk mengundurkan diri. Dalam studi tersebut, ditekankan bahwa ketika karyawan menerima pengakuan atau insentif yang lebih sedikit atas kinerja sukses mereka, dorongan mereka untuk meninggalkan perusahaan meningkat.

2. Pengaruh Budaya organisasi sebagai variabel mediasi terhadap Turnover Intention

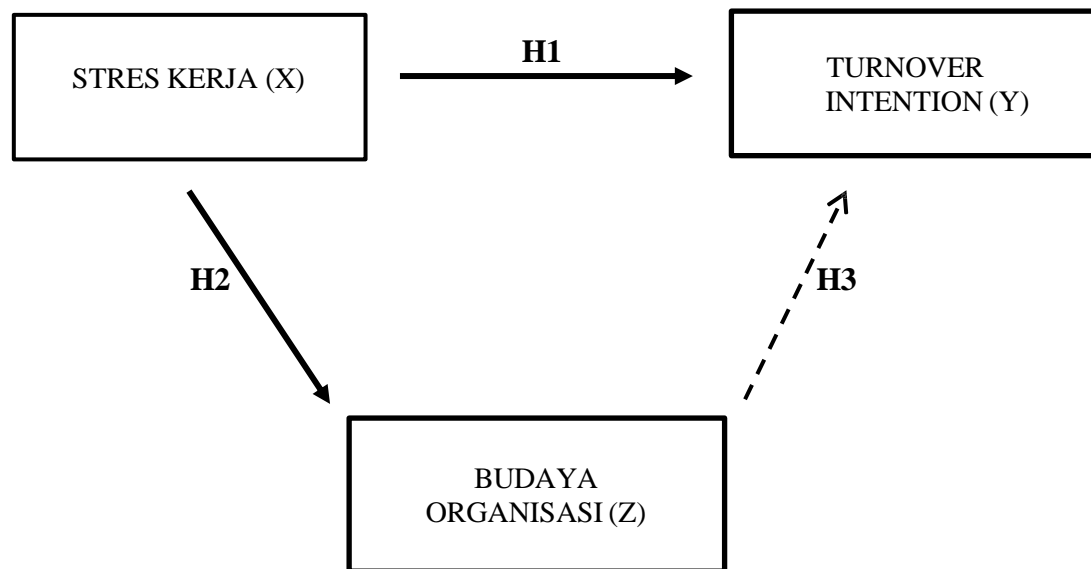
Untuk meminimalkan tingginya tingkat berpibdah kerja, organisasi harus fokus pada pengembangan budaya organisasi yang kuat. Sementara budaya yang berfokus pada kinerja menawarkan manfaat dengan memotivasi pekerja untuk mencapai hasil dan efektivitas yang tinggi, ini juga dapat menyebabkan tantangan tertentu dalam perusahaan. Hal ini terutama berlaku bagi karyawan, mengakibatkan hal yang tidak diinginkan serta mengurangi dorongan dan output mereka. Penekanan yang kuat pada kinerja individu dapat menghambat kerja sama dan kolaborasi antar staf, sehingga mempersulit proses pencapaian tujuan bersama.

Studi sebelumnya menyatakan bahwa dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang merugikan pada niat untuk meninggalkan organisasi tersebut, (Khalid et al.,2022). Semua organisasi bertujuan untuk mendorong komitmen yang kuat dari karyawan mereka karena hal ini sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang budaya organisasi mereka, ini dapat meningkatkan kinerja mereka, karena efektivitas karyawan membentuk inti dari setiap organisasi. Banyak inisiatif penelitian telah dilakukan secara global untuk menekankan peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi dalam mempengaruhi komitmen dan niat untuk keluar.

2.8 Kerangka Berfikir

Berdasarkan judul yang dingkat untuk dilakukannya penelitian pada Dominos`Pizza Mt Haryono Malang, maka kerangka berfikir dapat dilihat seperti berikut:

Gambar 2.1 Kerangka berfikir



—————> = Berpengaruh Langsung

- - - - -> = Berpengaruh Melalui Mediasi Budaya Organisasi (Z)

2.9 Hipotesis Penelitian

H1: Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Dominos`Pizza Malang

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Budaya organisasi Domino`s Pizza Malang

H3: Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Dominos`Pizza Malang dengan Budaya organisasi sebagai variabel mediasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Kategori studi ini dikenal sebagai Penelitian Eksplanatori. Seperti yang dijelaskan oleh Singarimbun pada tahun 2017, Penelitian Eksplanatori mengkaji hubungan antar variabel dengan mengevaluasi hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Studi ini menggabungkan data numerik, seperti yang diilustrasikan dengan angka-angka. Penelitian kuantitatif mewakili metodologi yang menghasilkan informasi numerik yang luas, yang mencakup pengumpulan data, menampilkan informasi, menganalisis data, dan memahami hasilnya (Sugiyono 2010).

3.2 Lokasi Penelitian

- Penelitian ini dilaksanakan pada Domino`s Pizza, Kota Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

populasi mencakup keseluruhan kumpulan barang atau orang yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang akan diperiksa. Dalam ranah penelitian kuantitatif, populasi diidentifikasi sebagai kelompok umum yang mencakup objek atau subjek yang ditandai oleh atribut spesifik yang diungkapkan oleh peneliti untuk pemeriksaan setelah itu membentuk kesimpulan, Silaen (2018:87). Pada penelitian ini, populasi terdiri dari staf yang bekerja di Domino's Pizza di Kota Malang.

Tabel 3.3.1 Jumlah pegawai

Cabang Domino`s pizza	Pegawai
Domino`s Pizza MT Haryono Malang	28
Domino`s Pizza Sawojajar	34
Domino`s Pizza Sukun	36
Jumlah	98

3.3.2 Sampel

Sebuah sampel mewakili segmen dari jumlah keseluruhan diekstrak menggunakan teknik tertentu untuk menganalisis atau mengevaluasi sifat-sifatnya (Silaen, 2018). Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2019:118), sampel mencakup sebagian dari volume atau atribut populasi yang menjadi subjek penelitian. Ketika ukuran populasi terlalu besar, hal ini menimbulkan tantangan bagi peneliti untuk memeriksa kelompok yang luas, ditambah dengan keterbatasan terkait waktu, anggaran, dan sumber daya; oleh karena itu, sebuah sampel dari populasi yang lebih besar ini menjadi penting untuk menyederhanakan penyelidikan. Desain penelitian berlangsung dalam kerangka waktu yang ditentukan dan kriteria yang telah ditetapkan untuk memperoleh sampel yang representatif yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kriteria yang dipilih untuk pengambilan sampel termasuk karyawan saat ini dari Domino's Pizza di kota Malang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. *Nonprobability sampling* menurut Sugiyono (2018:136) menjelaskan bahwa teknik ini termasuk kedalam teknik yang tidak memberikan peluang terhadap anggota dari populasi untuk dipilih sebagai sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Peneliti menggunakan rumus slovin untuk mengukur sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, dengan margin eror sebesar 5% (Hendriyadi et al., 2019) yaitu:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Margin eror (tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel)

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) = 98 pegawai, dengan margin eror 5% jadi

Sampelnya:

$$= \frac{100}{1 + (98 \times 0,25)}$$

$$= 80$$

Hasil dari perhitungan dalam rumus slovin menunjukkan hasil sebesar 80, yang diartikan bahwasanya sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebesar 80 responden. Berikut pertimbangan ketika menentukan sampel Yang menjadi kebutuhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai pada Dominos`pizza Malang

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data ini bersumber melalui hasil pengumpulan informasi oleh peneliti melalui metode seperti wawancara, pengamatan, dan lainnya, (Arikunto 2016). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan mengeluarkan kuesioner kepada peserta, khususnya karyawan Domino's Pizza.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada sumber yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data, (Sugiyono 2017). Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti dokumen perusahaan, jurnal akademik, artikel, dan informasi tambahan yang terkait dengan topik yang dibahas

3.6 Teknik Pengumpulan data

3.6.1 Pengumpulan data Primer

Metode penelitian ini melibatkan pengumpulan informasi dengan mengajukan berbagai pertanyaan atau pernyataan terkait dengan variabel yang relevan dari studi ini kepada peserta untuk mendapatkan tanggapan mereka. Seperti yang dicatat oleh Sujarweni (2016), metode untuk mengumpulkan data yang melibatkan penyajian koleksi pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden di sebut kuisisioner

3.6.2 Pengumpulan data sekunder

Jenis data ini diambil dari informasi yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan sebelumnya dari organisasi atau entitas, yang mencakup aspek-aspek seperti kerangka perusahaan dan latar belakang sejarahnya. Ini juga mencakup informasi yang dikumpulkan dengan memeriksa buku, sumber referensi, dan penelitian sebelumnya yang terkait dengan subjek yang sedang diselidiki. Tujuan dari ini adalah agar penulis memperoleh wawasan lebih lanjut tentang topik yang sedang dibahas.

3.7 Definisi oprasional Variabel

Definisi praktis dari variabel penelitian mengacu pada komponen atau karakteristik yang diperoleh dari objek atau tindakan yang menunjukkan perbedaan, dimana akan dipilih oleh peneliti untuk menentukan hasilnya, (Sugiono 2017). Definisi praktis dari setiap variabel ini mencakup aspek aspek berikut:

3.7.1 Stres kerja (X)

Stres terkait pekerjaan adalah keadaan yang berkembang di mana seseorang menghadapi peluang, harapan, atau dukungan yang berkaitan dengan situasi eksternal, kondisi tempat kerja, dan atribut individu (Robbins dan Judge 2017). Beberapa hal yang dapat mendefinisikan stres terkait pekerjaan sebagai berikut;

1) Stres Lingkungan

seperti ketidak stabilnya keuangan, kebijakan pemerintah, dan teknologi

2) Stres Organisasi

seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, dan atasan yang menuntut

3) Stres Individu

seperti persoalan rumah tangga dan masalah persoanal,

3.7.2 Turnover (Y)

Turnover (Niat keluar dari pekerjaan) merujuk pada kemungkinan bahwa seorang karyawan mungkin meninggalkan posisi mereka saat ini untuk mengambil kesempatan lain. Dari sudut pandang organisasi, tingginya turnover karyawan dapat menyebabkan ketidakstabilan karena melibatkan proses merekrut individu baru untuk mengisi posisi yang

kosong (Pricelda et al., 2021). Selain itu, juga digambarkan niat keluar sebagai dorongan internal dalam diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang dipengaruhi oleh aspek seperti suasana tempat kerja, gaji, dan faktor tambahan lainnya. Terdapat beberapa tanda yang berkontribusi terhadap niat keluar (Deswarta et al., 2021), yang meliputi:

1. Berfikir untuk keluar

Seringkali, orang mempertimbangkan apakah mereka harus tetap di tempat kerja atau pergi karena ketidakpuasan yang tidak terpenuhi dengan peran mereka.

2. Mencari Pekerjaan Baru

Ketika pekerja mulai mempertimbangkan untuk mengundurkan diri, mereka akan mencari opsi dengan menjelajahi peluang kerja di luar perusahaan mereka saat ini yang lebih menarik.

3. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya

Ketertarikan untuk meninggalkan pemberi kerja yang ada muncul ketika seseorang telah mendapatkan posisi lain yang menawarkan posisi dan kompensasi yang sesuai.

3.7.3 Budaya Organisasi (Z)

Sebagaimana dinyatakan (Sulaksono, 2015). budaya di dalam sebuah instansi terdiri dari kerangka yang diadopsi oleh masing masing anggota yang membedakan satu organisasi dari rekan-rekannya. Budaya ini berfungsi sebagai sistem panduan penting bagi anggota staf untuk mempertimbangkan kesejahteraan semua rekan kerja (Sulaksono, 2015). mengidentifikasi langkah-langkah berikut terkait dengan budaya organisasi:

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti :

- a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
- b. Terbuka untuk memperoleh kesempatan saat menciptakan konsep inovatif

2. Fokus pada hasil, termasuk:

- a. Menentukna tujuan organisas
- b. Menilai pencapaian dari pekerjaan yang selesai

3. Peka terhadap kepentingan semua anggota staf, misalnya:

- a. Memenuhi kebutuhan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas
 - b. Mendorong kesuksesan karyawan
4. Perhatian terhadap detail dalam tugas, yang mencakup:
- a. Ketelitian dalam pelaksanaan tugas
 - b. Kebenaran hasil kerja

TABEL 3.2 Variabel Oprasional

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Stres Kerja(X)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Stres Lingkungan 2. Stres Organisasi 3. Stres Individu 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Apakah Anda merasa tertekan karena target kerja yang tinggi? 2. Apakah kondisi tempat kerja membuat Anda merasa tidak nyaman saat bekerja? 3. Apakah lingkungan kerja Anda kurang mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja? 4. Apakah keterbatasan waktu membuat Anda merasa stres dalam menyelesaikan pekerjaan? 5. Apakah Anda sering merasa cemas atau 	(Robbins dan Judge 2017).

		<p>khawatir terhadap pekerjaan Anda?</p> <p>6. Apakah Anda merasa kesulitan mengendalikan frustrasi atau stres ketika menghadapi tantangan di tempat kerja?</p>	
<p><i>Turnover intention(Y)</i></p>	<p>1. Berfikir untuk keluar</p> <p>2. Berorientasi pada hasil</p> <p>3. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya</p>	<p>1. Apakah Anda pernah berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan ini dalam beberapa bulan terakhir?</p> <p>2. Apakah Anda merasa tidak yakin untuk tetap bertahan di perusahaan ini ketika memikirkan masa depan karier Anda?</p> <p>3. Apakah Anda sering mencari atau memeriksa lowongan pekerjaan di perusahaan lain?</p> <p>4. Apakah Anda sedang mempertimbangkan</p>	<p>(Deswarta et al.,2021)</p>

		<p>untuk segera mengundurkan diri karena merasa telah mencapai batas perkembangan di posisi ini?</p> <p>5. Apakah Anda sering merasa pekerjaan yang Anda jalani saat ini tidak sesuai dengan harapan Anda?</p> <p>6. 6. Apakah Anda menilai peluang kerja di luar perusahaan ini lebih menarik dibandingkan tetap bertahan di sini?</p>	
Budaya Organisasi (Z)	<p>1. Inovatif</p> <p>2. Berorientasi pada hasil</p> <p>3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan</p>	<p>1. Apakah Anda merasa didukung untuk mengambil risiko dalam pekerjaan?</p> <p>2. Apakah nilai-nilai yang diajarkan di perusahaan mendukung perilaku etis dan tanggung jawab?</p> <p>3. Apakah Anda merasa kinerja Anda diukur</p>	

		berdasarkan hasil yang Anda capai? 4. Apakah Anda merasa diakui atas kontribusi yang telah Anda berikan kepada perusahaan? 5. Apakah Anda merasa perusahaan peduli terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan? 6. Apakah perusahaan mendukung keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?	
--	--	--	--

3.8 Skala pengukuran

Skala ukur yang diterapkan dalam studi ini adalah skala Likert. skala ini digunakan untuk menilai perasaan, pandangan, dan interpretasi seseorang atau sekelompok orang terkait peristiwa sosial atau masalah yang muncul Sugiyono (2017),. Skala Likert terdiri dari lima pilihan respons seperti yang dijelaskan di bawah ini:

Tabel 3.8 Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.9 Analisis data

3.9.1 *Partial Least Square (PLS)*

Salah satu metode analisis data Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Squares (PLS)*. Yang merupakan pendekatan structural Equation Modeling (SEM). IPLS merupakan metode analisis yang kuat berdasarkan pada asumsi bahwa data yang diukur tidak boleh terlalu besar (Ghozali dan latan,2015:6) Terdapat dua jenis evaluasi model dalam PLS, yaitu model luar dan model dalam. Model luar digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas data, sedangkan model dalam menggambarkan hubungan antara variabel pada konstruktural yang dikembangkan berdasarkan teori.

3.9.2 (Outer Model)

Model pengukuran yang dikenal sebagai model luar yang digunakan untuk menilai validitas atau reabilitas model. Model luar juga dikenal sebagai hubungan luar atau bmodel pengukuran yang dapat menggambarkan bagaimana setiap indikator mempunyai hubungan dengan variabel laten (Ghozali dan Latan, 2021:67). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan model uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

1) Uji Validitas

a. *Convergent validity*

Nilai validitas konvergen dapat dilihat pada tampilan antara adanya korrlasi terkait indikator atau skore item dengan konstruknya. Apabila nilai korelasi indikator lebih besar dari 0,7 maka dapat dinyatakan realibel, didalam tahap pengembangan pada skala, faktor pemuatan dikisaran antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat ditentukan (Ghazali dan Latan, 2021)

b. *Discriminant validity*

Nilaini merupakan faktor pemuatan silang digunakan meenentukan apakah suatu konstruk

mempunyai diskriminan yang kuat dengan membandingkan faktor pemuatan tersebut pada korelasi silang (Sekaran dan Bogie, 2016)

2) Uji Reabilitas

a. *Cronbach's alpha*

Nilai ini digunakan untuk menentukan ukuran variabel yang reabilitas, pada nilai ini bisa dianggap reliabel jika nilainya lebih dari 0,7 (Chin,1998)

b. *Composite reliability*

Nilai ini juga dikenal sebagai Dillon goldstien yang berarti lebih dapat diandalkan dari pada *Cronsbach alpha*, dengan nilai harus lebih besar dari 0,7

3.9.3 (*Inner Model*)

Model dalam bertujuan guna memprediksi adanya hubungan antar variabel laten (Ghazali dan Latan , 2015:7). Adapun indikator pada model dalam meliputi:

a. *Coefficient determination* atau *R-square* (R^2)

Indikator ini digunakan untuk melihat sebesar apa adanya dampak dari variabel independent terhadap variabel dependent, apabila nilai R^2 0,75 dikatakan baik, nilai R^2 0,50 menunjukkan sedang dan jika nilai R^2 0,25 dikatakan lemah (Hair 2011).

b. *Predictive relevance* atau *Q-square* (Q^2)

Ghozali dan Latan (2015) menunjukkan bahwa nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa angka yang diukur telah direkonstruksi dengan akurat, mengindikasikan bahwa model memiliki signifikansi prediktif. Sebaliknya, nilai Q^2 yang kurang dari 0 menunjukkan bahwa model menunjukkan signifikansi prediktif yang terbatas. Untuk mengevaluasi nilai Q^2 , proses blindfolding dapat dilakukan di Smart PLS (Ringle et al., 2015).

3. 9.3 Pengujian Hipotesis

1.Koefisien Path (pengujian secara langsung). Ketika mengajukan hipotesis nilai *koefisien path* akan menunjukkan Tingkat yang signifikan yang dimana pada nilai statistic dibandingkan nilai pada t-table Ketika melakukan pengajuan hipotesis, hasil nilai uji statistic nilainya harus lebih besar dari 1.9. dan Ketika nilai yang keluar menunjukkan t-table lebih kecil dari t-statistik maka menunjukkan bahwa hipotesis di terima (Abdillah dan Hartono, 2015:197)

2. specific indirect (pengujian secara tidak langsung). Ketika mengajukan hipotesis nilai *indirect effect* akan menunjukkan Tingkat yang signifikan, yang Dimana dijelaskan pada nilai statistic dibandingkan dengan nilai pada t-table Ketika melakukan pengajuan hipotesis, nilai hasil dari uji statistic harus lebih besar dari 1,96 dan nilai value nya harus di bawah 0,5. Disaat nilai yang keluar menunjuka t-table lebih rendah dari nilai t-statistik dan nilai p-values nya lebih rendah dari 0,005 menunjukkan bahwa hipotesis diterima (Abdillah dan Hartono, 2015;231)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

penelitian ini mengamati Domino's Pizza dikenal sebagai salah satu tempat makan yang menyajikan makanan siap saji. yang terkenal dengan penawaran pizzanya dan pilihan pengiriman. Didirikan pada tahun 1960 oleh Tom dan James Monaghan di Ypsilanti, Michigan, AS, merek ini telah berkembang pesat. Di Indonesia, Domino's Pizza memulai perjalanannya pada tahun 2008 dan saat ini beroperasi di beberapa pusat perkotaan besar, termasuk Jakarta, Bandung, dan Surabaya. Dengan fokus yang kuat pada layanan cepat, ide-ide mutakhir, dan standar produk yang tinggi, Domino's menonjol sebagai pilihan utama bagi para pecinta pizza.

Domino's Pizza melayani berbagai macam pelanggan, termasuk penggemar makanan cepat saji, keluarga, dan orang-orang yang sibuk yang menginginkan makanan cepat, praktis, dan terjangkau, menarik bagi berbagai demografi usia, dari anak-anak hingga orang dewasa. Penawaran ini termasuk pizza dan berbagai pilihan makanan sampingan seperti roti keju, pilihan ayam, dan makanan penutup manis, sementara Domino's dikenal karena kemajuan teknologinya, seperti sistem yang memungkinkan pelacakan pesanan secara real-time dan aplikasi seluler yang dirancang untuk menyederhanakan proses pemesanan.

Domino's Pizza membuka outlet pertamanya di Malang pada tanggal 28 Oktober 2019. Pembukaan ini diumumkan melalui akun resmi Instagram Domino's Pizza Indonesia, yang mengajak warga Malang untuk menikmati promo pembukaan spesial di gerai Dinoyo, Gerai pertama ini berlokasi di Jl. Mayjen Haryono Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. Seiring waktu, Domino's Pizza memperluas jangkauannya di Malang dengan membuka gerai tambahan di kawasan Sukun, tepatnya di Jl. S. Supriadi, Kecamatan Sukun, Kehadiran Domino's Pizza di Malang merupakan bagian dari ekspansi nasional yang dimulai sejak tahun 2008, ketika mereka kembali memasuki pasar Indonesia setelah sempat tutup akibat krisis moneter 1998. Pada tahun 2019, Domino's mulai memperluas jangkauannya ke kota-kota besar di luar Jakarta, termasuk Surabaya dan Malang.

4.1.1 Pelayanan Domino`s pizza

Sebagai salah satu restoran cepat saji yang paling luas jangkauannya, Domino`s pizza dikenal tidak hanya karena kualitas produknya, tetapi juga karena pelayanannya yang cepat, praktis, dan ramah pelanggan, layanan yang dapat di berikan sebagai berikut :

1. Layanan Antar Cepat (*Delivery Service*)

Domino's dikenal sebagai pelopor layanan antar cepat. Mereka menargetkan pengiriman pesanan dalam waktu sekitar 30 menit sejak pesanan dikonfirmasi, tergantung lokasi pelanggan. Beberapa gerai juga memiliki garansi waktu kirim atau kompensasi jika terlambat.

2. *Take Away & Dine-in*

Selain pengantaran, pelanggan bisa memilih layanan bawa pulang (*take away*) atau makan di tempat (*dine-in*) di gerai-gerai tertentu yang memiliki area makan. Layanan ini cepat dan dirancang untuk efisiensi.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi *participant* pada penelitian ini, mencakup jenis kelamin, usia, durasi pekerjaan, dan melibatkan total 80 karyawan, yang dirinci sebagai berikut:

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, data yang berkaitan dengan peserta yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin telah dikumpulkan dari studi yang dilakukan di Domino's Pizza yang terletak di Jl Mayjenh aryono 160, di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, serta di Domino's Pizza di Jl. Ranugrati No35 di Sawojajar, di dalam Kecamatan Kedungkkandang Kota Malang, dan juga di Domino's Pizza di Jl. S. Supriadi di Kecamatan Sukun Kota Malang. Temuan dari penelitian ini dirinci dalam tabel yang disediakan di bawah.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki Laki	56	70%
Perempuan	24	30%
Jumlah	80	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa responden terbanyak yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 56 atau 70% orang, sedangkan untuk responden ber jenis kelamin perempuan lebih sedikit, hanya ada 24 atau 30% orang.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan usia Pegawai

Tabel 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia pegawai

Usia Pegawai	Jumlah responden	Presentase
20-24	32	40%
25-29	30	37,5%
30-34	18	22,5%
Jumlah	80	100%

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa jumlah usia pegawai pada usia 20-24 lebih banyak

sebesar 32 orang 40%, sedangkan usia pegawai pada Kelompok usia 25 hingga 29 tahun tercatat sebanyak 30 sekitar 37,5% dan pada usia pegawai di usia 30-34 berjumlah 18 sekitar 22,5% orang dari 80 sampel yang di butuhkan.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan lama bekerja pegawai

Tabel 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja pegawai

Lama bekerja	Jumlah responden	Presentase
< 5 Tahun	73	91,25%
5 – 10 Tahun	7	8,75%
15 – 20 Tahun	0	0%
Jumlah	80	100%

Dari tabel di atas terlihat jumlah lama bekerja pegawai di Domino`s pizza pada <5 Tahun lebih banyak yang berjumlah 73 orang atau 91,25% dan lama bekerja pegawai Domino`s pizza pada 5-10 Tahun berjumlah 7 orang 8,75%, sedangkan lama bekerja pegawai Domino`s pizza pada 15-20 Tahun berjumlah 0 orang atau 0% orang dari total sampel yang di butuhkan.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Stres kerja (X)

Pada Variabel Stres kerja memiliki 3 indikator meliputi stres lingkungan, stress organisasi dan stres individu. Dari indikator tersebut tercipta 6 pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dari penelitian ini. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil dari tanggapan responden dari penelitian ini.

Tabel 4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabe Stres Kerja (X)

Item	Keterangan												Rata Rata skor
	STS		TS		C		S		SS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	19	23,8%	3	3,8%	7	8,8%	26	32,5%	25	31,3%	80	100%	3,43
X.2	30	42,5%	2	3%	2	3%	7	8,8%	39	48,8%	80	100%	3,29
X.3	16	20%	12	15%	15	18,8%	12	15%	25	31,3%	80	100%	3,23
X.4	16	20%	9	11,3%	15	18,8%	20	25%	20	25%	80	100%	3,24
X.5	17	21,3%	14	17,5%	12	15%	16	20%	21	26,3%	80	100%	3,13
X.6	10	12,5%	9	11,3%	17	21,3%	23	28,7%	21	26,3%	80	100%	3,45

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwasanya nilai rata-rata tertinggi berada di item X.6 dengan nilai 3,45 yang isi dari pernyataannya berupa Saya merasa merasa cemas atau khawatir tentang pekerjaan. Sementara pada nilai paling kecil berada pada item X.4 dengan nilai 3,13 yang isi dari pertanyaannya berupa Saya merasa kesulitan mengendalikan frustrasi atau stres ketika menghadapi tantangan di tempat kerja.

4.3.2 Variabel turnover intention (Y)

Variabel niat berpindah kerja terdiri dari tiga indikator: berfikir untuk keluar, Mencari Pekerjaan Baru, dan kartawan membandingkan pekerjaannya. Berdasarkan indikator-indikator ini, enam pertanyaan dirumuskan untuk dijawab oleh peserta penelitian ini. Ketiga indikator ini telah dikembangkan menjadi enam pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden. Tabel berikut menyajikan umpan balik yang dikumpulkan dari peserta dalam studi ini.

Tabel 4.3.2 Distribusi Frekuensi Variable Tunrover intention (Y)

Item	Keterangan												Rata Rata skor
	STS		TS		C		S		SS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	14	17,5%	3	3,8%	19	23,8%	22	27,5%	22	27,5%	80	100%	3,44
Y.2	13	16,3%	6	7,5%	15	18,8%	30	37,5%	16	20%	80	100%	3,38
Y.3	17	21,3%	6	7,5%	16	20%	16	20%	25	31,3%	80	100%	3,33
Y.4	15	18,8%	6	7,5%	15	18,8%	20	25%	24	30%	80	100%	3,40
Y.5	9	11,3%	13	16,3%	14	17,5%	16	20%	28	35%	80	100%	3,51
Y.6	14	17,5%	4	5%	17	21,3%	14	17,5%	31	38,8%	80	100%	3,55

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai tertinggi berada di item Y.6 dengan nilai 3,55 yang isi dari pertanyaannya berupa Saya merasa bahwa peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di luar perusahaan ini lebih menarik dari pada tetap bertahan di sini. Sementara nilai paling kecil berada di item Y.3 dengan nilai 3,33 yang isi dari pertanyaannya berupa Saya sering memeriksa lowongan pekerjaan baru

4.3.3 Variabel budaya organisasi (Z)

Variabel budaya organisasi terdapat 3 indikator yaitu Inovatif, Berorientasi pada hasil Berorientasi pada semua kepentingan karyawan. Dari indikator tersebut tercipta 6 pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dari penelitian ini. Sebanyak enam pertanyaan disusun berdasarkan tiga indikator tersebut untuk memperoleh jawaban dari responden. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabe budaya organisasi (Z)

Item	Keterangan												Rata Rata skor
	STS		TS		C		S		SS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	13	16,3%	6	7,5%	17	21,3%	13	16,3%	31	38,8%	80	100%	3,54
Z.2	17	21,3%	5	6,3%	14	17,5%	19	23,8%	25	31,3%	80	100%	3,38
Z.3	15	18,8%	3	3,8%	22	27,5%	20	25%	20	25%	80	100%	3,34
Z.4	8	10%	6	7,5%	25	31,3%	23	28,7%	18	22,5%	80	100%	3,46
Z.5	6	7,5%	5	6,3%	21	26,3%	21	26,3%	27	33,8%	80	100%	3,73
Z.6	8	10%	5	6,3%	20	25%	19	23,8%	28	35%	80	100%	3,68

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwasanya nilai tertinggi berada di item Z.5 dengan nilai 3,73 yang isi dari pertanyaannya berupa Saya merasa bahwa perusahaan peduli dengan keselamatan dan kesehatan pegawai. Sementara nilai paling kecil berada di item Z.2 dengan nilai 3,38 yang isi dari pertanyaannya berupa Nilai-nilai yang diajarkan di perusahaan ini mendukung perilaku etis dan tanggung jawab.

4.4 Analisa Partical Least Square

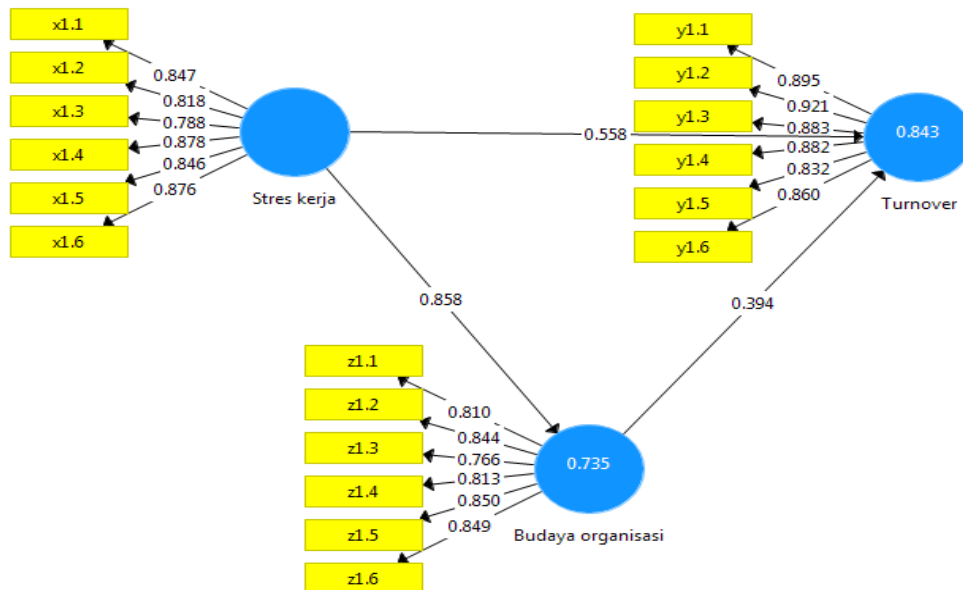
4.4.1 Outer Model

a) Uji validitas

- Validitas Konvergen

Pada penelitian yang dilakukan ini terdapat tiga variabel laten yang digunakan yaitu stress kerja, *turnoverintention*, dan budaya organisasi,. Hasil pengukuran sebagai berikut.

Gambar 4.1 Hasil Gambar 4.1 Pengujian Diagram Outer Model



Dari kerangka ini, hubungan antara variabel latenn dan indikatornya akan dijelaskan, dengan model eksternal menggambarkan hubungan yang ada antara setiap variabel dan variabel laten yang sesuai.

Tabel 4.4 Outer Loading

	Stres kerja	<i>Turnoverintention</i>	Budaya organisasi	
x1.1	0.847			Valid
x1.2	0.818			Valid
x1.3	0.788			Valid
x1.4	0.878			Valid
x1.5	0.846			Valid
x1.6	0.876			Valid
y1.1		0.895		Valid
y1.2		0.921		Valid
y1.3		0.883		Valid
y1.4		0.882		Valid
y1.5		0.832		Valid
y1.6		0.864		Valid
z1.1			0.81	Valid
z1.2			0.844	Valid
z1.3			0.766	Valid
z1.4			0.813	Valid
z1.5			0.850	Valid
z1.6			0.849	Valid

Dari tabel diatas dapat terlihat indikator dari setiap variabel yang valid dan berkorelasi tinggi mempunyai nilai >0.5.

- **Discriminant Validity**

Validitas diskriminan digunakan untuk menilai skala pengaruh yang dimiliki oleh suatu konstruk tertentu berbeda dari konstruk alternatif lainnya. Nilai yang tinggi menunjukkan bahwa suatu konstruk memang unik dan secara efektif mengukur fenomena yang dimaksud. Analisis pemuatan silang digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan, dan jika nilai pemuatan silang melebihi nilai variabel laten lainnya, indikator untuk variabel tersebut dianggap valid.

Tabel 4. 5 Cross loading

Variabel	Stres kerja	<i>turnover</i>	Budaya organisasi
x1.1	0.847	0.781	0.748
x1.2	0.818	0.689	0.65
x1.3	0.788	0.649	0.663
x1.4	0.878	0.783	0.759
x1.5	0.846	0.769	0.726
x1.6	0.876	0.838	0.777
y1.1	0.813	0.895	0.787
y1.2	0.801	0.921	0.788
y1.3	0.799	0.883	0.723

y1.4	0.793	0.882	0.76
y1.5	0.773	0.832	0.723
y1.6	0.743	0.86	0.816
z1.1	0.692	0.773	0.81
z1.2	0.75	0.728	0.844
z1.3	0.68	0.646	0.766
z1.4	0.633	0.661	0.813
z1.5	0.729	0.745	0.85
z1.6	0.74	0.741	0.849

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa seluruh indikator dapat mengukur variabel laten, karena terdapat nilai *loading factor* > *cross correlation* pada variabel yang lain

b) Uji Realibilitas

Adapun untuk mengetahui uji realibilitas konstruk perlu dilakukakan beberapa pengujian meliputi *Cronbachs alpha*, dan *composite reliability*. Pada pengujian ini ketika memiliki nilai > 0,7 dapat dikatakan realibel dalam suatu indikator untuk mengukur variabel latennya.

- Cronbach's alpha

Tabel 4. 6 Nilai Cronbach Alpha

Vatiabel	Cronbach's Alpha	Cut Off	Keterangan
Stres kerja	0.918	0.7	Reliabel
turnoverintention	0.941	0.7	Reliabel
Budaya organisasi	0.904	0.7	Reliabel

Nilao yang diperoleh dalam uji Cronbach's alpha pada tersebut menjelaskan pada semua variabel melebihi 0,7. Hal ini menunjukkan seluruh indikator realibel dan mampu untuk mengukur variabel latennya.

- Composite Reliability

Tabel 4.7 Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cut off	Keterangan
Stres kerja	0.936	0.7	Reliabel
turnoverintention	0.953	0.7	Reliabel
Budaya organisasi	0.926	0.7	Reliabel

Berdasarkan hasil dalam uji composite reliability pada tabel ini menjelaskan Seluruh variabel menunjukkan nilai di atas 0,7 Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator realibel dan mampu untuk mengukur variabel latennya.

4.4.2 Inner Model

4.4.2.1 R-Square (R2)

Pada percobaan inner model ini dilakukan pengamatan angka yang dihasilkan dari R-Square yang merupakan uji goodness-fit model.

Tabel 4.8 Nilai R-Square

Variable	R-squere	R-squere Ajusted
<i>Turnover intention</i>	0.843	0.839
Budaya organisasi	0.735	0.732

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwasnya variabel *turnover* (Y) memiliki nilai 0,843 yang dipengaruhi oleh variabel stress kerja. Sementara pada variabel budaya organisasi (Z) memiliki nilai 0,735 yang dipengaruhi oleh stress kerja dan untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.2.2 Predictive Relevance (Q2)

Pada pengujian ini dilakukan guna mengukur model struktural, yang dimana dilakukan untuk mengetahui Sejauh mana hasil konservasi serta untuk mengetahui perkiraan dari parameternya. Model dapat dikatakan semakin baik ketika Q2 nilainya mendekati angka 1 dengan rentang $0 < Q2 < 1$.

Tabel 4. 9 Uji Kesesuaian

Variabel	Q2
Stres kerja	0,439
<i>Turnover</i>	0,486
Budaya organisasi	0,514

4.4.2.3 Collinearity Statistics (VIF)

Pengujian ini dilakukan guna menguji multikolinearitas yang menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor).

Tabel 4.10 Nilai Collinearity Statistics (VIF)

Variabel	VIF	Keterangan
x1.1	2.54	<10
x1.2	2.308	<10
x1.3	2.029	<10
x1.4	3.094	<10
x1.5	2.606	<10
x1.6	2.911	<10
y1.1	3.652	<10
y1.2	5.248	<10
y1.3	3.228	<10
y1.4	3.952	<10
y1.5	2.586	<10
y1.6	2.864	<10
z1.1	2.103	<10
z1.2	2.412	<10
z1.3	1.893	<10
z1.4	2.283	<10
z1.5	2.537	<10
z1.6	2.483	<10

Dari tabel diatas dapat terlihat ketika memiliki nilai dibawah 10, maka dapat dinyatakan tidak ada gejala multikolinier dan begitupun untuk sebaliknya.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

Pada tahapan pengujian hipotesis ini, tujuannya adalah guna menilai apakah akan menolak atau mengesahkan hipotesis. Sebuah Hipotesis dinyatakan dapat diterima ketika nilai T-statistik melebihi 1,96 dan P-Value di bawah 0,05, dengan memeriksa baik T-statistik maupun P-value. Evaluasi ini berputar di sekitar nilai t-statistik dan p-value Untuk menetapkan status hipotesis dalam hal penerimaan atau penolakan. Hipotesis dikonfirmasi diterima jika T-Statistik melampaui 1,96 dan p-Value yang bersesuaian kurang dari 0,05. Untuk memahami alasan di balik pengujian hipotesis ini, seseorang mendapatkan wawasan dari hasil koefisien dan dampak tidak langsung spesifik yang terungkap dalam perhitungan *bootstrapping*. Hasil pengujian hipotesis berdasarkan perhitungan *bootstrapping* di SmartPLS adalah sebagai berikut:

a) Pengujian Secara Langsung

Tabel 4.11 Path Coefficients

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Stres kerja > Turnoverintention	0.558	0.566	0.102	5.476	0,001
Stres kerja > Budaya organisasi	0.858	0.86	0.027	31.36	0,001

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa hasil dari pengujian secara langsung yaitu sebagai berikut:

1. H1: pengaruh stres kerja terhadap *turnoverintention*

Pada hipotesis pertama ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara positif antara stres kerja terhadap *turnoverintention*. Hasil yang sudah tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwasanya **hipotesis pertama diterima**, karena stres kerja terdapat pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap *turnoverintention* dengan nilai melebihi T-Statistika > 1,96 dan kurang dari P-Value nya < 0,05.

2. H2: pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Pada hipotesis kedua ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara positif antara stres kerja terhadap budaya organisasi. Hasil yang sudah tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwasanya **hipotesis kedua diterima**, karena stres kerja terdapat pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai melebihi T-Statistika > 1,96 dan kurang dari P-Value nya < 0,05.

b) **Pengujian Secara Tidak Langsung**

Tabel 4.12 Specific Indirect Effect

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Streskerja>turnoverintention >budaya organisasi	0.394	0.384	0.114	3.46	0.001

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa hasil pengujian secara tidak langsung antar variabel yaitu sebagai berikut:

1.H3: pengaruh stress kerja terhadap turnover intention dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi

Pada hipotesis ketiga ini dilakukan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dapat memediasi antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil yang sudah tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwasanya **hipotesis ketiga diterima**, karena budaya organisasi dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai lebih dari T-Statistika > 1,96 dan melebihi P-Value nya < 0,05.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa stres kerja (stress lingkungan, stres organisasi dan stres individu) adanya pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap *turnover intention* (berfikir untuk keluar, berorientasi pada hasil, dan pegawai membandingkan pekerjaannya) pada domino`s pizza store kota Malang. Ketika stress kerja berkurang maka *turnover intention* akan berkurang. Melihat dari pertanyaan yang dijawab oleh responden pada penelitian ini, yang dimana pada indikator stres kerja yang pada item pertanyaannya berisi pertanyaan “Saya pernah berpikir untuk mengundurkan diri” memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai dari item pertanyaan lainnya. Hal ini yang membuat indikator stres kerja lebih unggul dari pada indikator lainnya, dikarenakan nilai pada item pertanyaan yang terdapat pada indikator tersebut.

Penelitian ini memperkuat hasil dari riset penelitian yang sebelumnya telah dilakukan Shofi Yuliana Arnetta et al., (2024), yang dimana stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilowati et al, (2024), menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nur zultan Iskandar (2019). menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Di dalam kehidupan ketenangan hati, motivasi, tawakal memang lah sangat berpengaruh kepada emosional diri yang dapat menyebabkan tekanan seperti adanya stress terhadap pekerjaan dan lingkungan, seperti beberapa ayat yang ada di dalam al qur`an (QS. Al-Insyirah : 5-6, n.d.) yang berbunyi :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ٥
إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ٦

Artinya; "Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan."

Allah menegaskan dua kali bahwa di balik kesulitan pasti ada kemudahan. Ini memberikan harapan besar bagi siapa pun yang sedang mengalami tekanan, termasuk dalam pekerjaan. Dalam Tafsir Ibnu Katsir: Allah memberi kabar gembira kepada Nabi SAW dan umatnya bahwa setiap kesulitan akan diiringi dengan dua kemudahan. Bahkan para ulama menyebut bahwa kata "al-‘usr" (kesulitan) disebut dengan alif lam ma'rifah (penentu), sedangkan "yusr" (kemudahan) disebut tanpa itu, menandakan dua kemudahan yang berbeda dan lebih besar daripada satu kesulitan. Di dalam kehidupan sehari-hari, ini bisa diartikan : Saat pekerjaan terasa berat, tekanan tinggi, atau target

tidak tercapai, jangan putus asa. Akan selalu ada peluang, solusi, atau bantuan yang Allah hadirkan. Ketika target pekerjaan dan merasa stres, tiba-tiba muncul rekan kerja yang menawarkan bantuan itulah bentuk “yusr” (kemudahan) yang Allah janjikan. Ulama seperti Ibnu Katsir menegaskan bahwa satu kesulitan akan disertai dua kemudahan, artinya Solusi bisa muncul dari tempat yang tidak kita perkirakan. Selain itu terdapat juga pada (HR. At-Tirmidzi No. 2344, n.d.) tentang tawakal dan ketenangan yang berbunyi :

عَنْ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ يَقُولُ "لَوْ أَنَّكُمْ تَتَوَكَّلُونَ عَلَى اللَّهِ حَقًّا تَوَكَّلْتُمْ، لَرَزَقْتُمْ كَمَا تُرْزَقُ الطَّيْرُ، تَغْدُو خِمَاصًا وَتَرُوحُ بِطَانًا" (رواه الترمذي وصححه الألباني).

Artinya; "Seandainya kalian bertawakal kepada Allah dengan sebenar-benarnya tawakal, niscaya kalian akan diberi rezeki sebagaimana burung diberi rezeki. Ia pergi pagi hari dalam keadaan lapar dan pulang sore hari dalam keadaan kenyang." (HR. Tirmidzi)

Jika pada kehidupan kita maknanya adalah Jangan panik atau stres berlebihan karena pekerjaan atau rezeki yang terasa sempit. Lakukan usaha maksimal, tapi tetap berserah diri kepada Allah. Burung tidak membawa bekal, tapi Allah cukupkan. Begitu juga kita.

4.5.2 Pengaruh stres kerja terhadap budaya organisasi

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa stress kerja (stres lingkungan, stres organisasi, dan stress individu) dapat berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi (Inovatif, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan karyawan) Domino`s pizza store Kota Malang. Stres kerja menurun dengan adanya budaya organisasi yang baik yang dialami oleh seorang pegawai. Ketika terdapat budaya organisasi yang kurang baik, maka stres kerja akan berkurang.

Melihat dari pertanyaan yang dijawab oleh audien pada riset ini, yang dimana pada indikator berorientasi pada hasil pertanyaannya “.Saya merasa bahwa kinerja saya diukur berdasarkan hasil” memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai dari item pertanyaan lainnya. Hal ini yang membuat indikator berorientasi pada hasil lebih unggul dari pada indikator lainnya, dikarenakan nilai pada item pertanyaan yang terdapat pada indikator tersebut. Adanya nilai yang tinggi membuat indikator berorientasi pada hasil dapat menambah tingkatan kemampuan dalam mengukur pengaruh hubungan antara stress kerja terhadap budaya organisasi, yang dari hal itu dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh didalamnya. Hasil penelitian ini di perkuat penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Agustin, (2024), Yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwasanya terdapat pengaruh

signifikan antara stres kerja terhadap budaya organisasi. dan pada penelitian ini stres kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi pada pegawai Domino's pizza store Kota Malang.

Di dalam kehidupan atau lingkungan pekerjaan prinsip-prinsip dasar yang membentuk budaya organisasi yang baik adalah, kerja tim, musyawarah, kejujuran, dan amanah sangat jelas dijelaskan dalam banyak ayat salah satunya pada ayat (QS. Al-Mu'minun : 8.) Amanah dan Tanggung Jawab, Allah Swt berfirman :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Artinya; "Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya."

hal ini ditegaskan dalam berbagai tafsir ulama seperti Ibnu Katsir yang menafsirkan bahwa amanah mencakup segala bentuk titipan, baik dari Allah maupun manusia, termasuk dalam bentuk tugas, harta, rahasia, dan tanggung jawab, serta janji yang mencakup komitmen terhadap kesepakatan dan kontrak, sedangkan Al-Qurthubi menambahkan bahwa menjaga amanah dan janji adalah akhlak agung yang bila dilalaikan menjadi tanda kemunafikan; dalam konteks budaya organisasi modern, ayat ini sangat relevan karena membentuk dasar etika kerja yang kokoh, di mana karyawan dan pemimpin dituntut untuk menjunjung tinggi integritas, profesionalisme, serta loyalitas terhadap tanggung jawab dan kesepakatan, sehingga organisasi dapat dibangun di atas kepercayaan, kejujuran, dan komitmen bersama yang mencerminkan nilai-nilai Qur'ani. Dan hal ini juga dikuatkan oleh hadits rosul yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Muslim dalam Shahihain pada (HR. Bukhari No. 33, Muslim No. 59.) di mana beliau bersabda:

آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ: إِذَا حَدَّثَ كَذَبًا، وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ، وَإِذَا أُؤْتِنَ خَانَ

Artinya; "Tanda orang munafik itu ada tiga: jika berkata ia berdusta, jika berjanji ia mengingkari, dan jika dipercaya ia berkhianat" (HR. Bukhari no. 33, Muslim no. 59)

menunjukkan betapa pentingnya kejujuran dan tanggung jawab dalam menjaga kepercayaan; dalam konteks budaya organisasi modern, ayat dan hadits ini memberi fondasi bahwa sistem kerja yang sehat harus dibangun di atas nilai-nilai amanah komitmen terhadap janji dan kontrak serta etika komunikasi dan kolaborasi, yang jika diterapkan dengan baik, akan menghasilkan organisasi yang kokoh, adil, dan diridhai Allah SWT sebagaimana dijelaskan pula dalam kitab Tafsir As-Sa'di bahwa menjaga amanah dan janji merupakan indikator kesempurnaan iman dan akhlak, serta fondasi kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi yang Islami. Menjadi peringatan bahwa kelalaian dalam

menjaga amanah dan janji bukan hanya kesalahan etika, tetapi juga tanda kelemahan iman; dalam konteks kehidupan sehari-hari di tempat kerja, amanah mencakup berbagai aspek seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, menjaga rahasia perusahaan, menggunakan fasilitas kantor secara bertanggung jawab, serta tidak menyalahgunakan kepercayaan atasan atau rekan kerja, sementara menepati janji berarti konsisten dengan komitmen profesional, tidak mengingkari perjanjian kerja, serta memegang ucapan sebagai bentuk tanggung jawab moral dan spiritual; jika nilai-nilai ini diterapkan, maka akan tercipta budaya kerja yang jujur, profesional, dan saling menghargai, yang pada akhirnya tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga menjadi bagian dari amal saleh yang mendatangkan keberkahan dalam pekerjaan.

4.5.3 Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat bahwasannya budaya organisasi (Inovatif, Berorientasi pada hasil, Berorientasi pada semua kepentingan karyawan) memiliki peran dalam memediasi antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention* (Berfikir untuk keluar, Berorientasi pada hasil, Karyawan Membandingkan Pekerjaannya). Budaya organisasi berpengaruh terhadap stres kerja dan mempengaruhi *turnover intention* pada Domino`s pizza store Kota Malang. Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil yang dicapai dalam penelitian terkait Wildah Ishlahiyatul Izzah et al., (2021), yang menjelaskan budaya organisasi dapat memediasi hubungan antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini, yang dimana budaya organisasi dapat memediasi antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention* pada Domino`s pizza store Kota Malang.

Al-Qur'an sangat kaya dengan petunjuk yang relevan secara nilai untuk menghadapi tekanan kerja, menjaga etika di lingkungan organisasi, serta mengelola keputusan besar seperti berhenti dari pekerjaan, hal ini juga berhubungan dengan pegawai terhadap dunia kerjanya sebagai mana tanggung jawab dan amanahnya, ketika pegawai melakukan pekerjaannya dengan hati yang ikhlas dan dengan di niatkan dengan hal baik atau ber ibadah, seperti yang sudah ada pada ayat al qur`an (QS. Al-Mulk : 15.) Tentang Bekerja di Bumi, Allah berfirman:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ دَلْوَالًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya; Dia adalah yang menciptakan bumi untuk kemudahanmu, jadi jelajahi tepinya dan nikmati sumber daya yang telah Dia sediakan. Pada akhirnya, kepada-Nya kamu akan dikembalikan.

Makna nya Islam memerintahkan kita untuk aktif mencari nafkah dan bekerja keras, menjelajahi “penjuru bumi” dengan cara halal. Pekerjaan bukan hal hina, tapi bagian dari ibadah dan tugas hidup sebagai khalifah di bumi. Seorang muslim yang bekerja dengan penuh tanggung jawab, datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, menjaga kepercayaan atasan, serta tidak menyalahgunakan fasilitas kantor, sejatinya sedang menunaikan amanah, dengan adanya berbudaya yang baik dan meniatkan bekerja sebagai ibadah maka akan terciptanya dunia kerja yang baik juga.

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk munculnya turnover intention. Untuk memperkuat kajian tersebut, penelitian ini juga dikaitkan dengan perspektif Islam yang menekankan pentingnya keseimbangan kerja, keadilan, serta budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan dan tanggung jawab. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam hadis Rasulullah SAW yang memberikan pedoman mengenai etika bekerja dan pengelolaan sumber daya manusia, Serta dikaji pada hadist (HR. Bukhari No. 30.) yang berbunyi :

إِخْوَانَكُمْ حَوْلَكُمْ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمَهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ
وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: Saudara-saudaramu adalah tanggunganmu yang Allah jadikan berada di bawah kekuasaanmu. Maka barang siapa yang saudaranya berada di bawah tanggungannya, hendaklah ia memberinya makan seperti apa yang ia makan dan memberinya pakaian seperti apa yang ia pakai, dan janganlah kalian membebani mereka dengan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka. Jika kalian membebani mereka, maka bantulah mereka. (HR. Bukhari no. 30)

Hadis ini menegaskan bahwa beban kerja berlebihan dapat menimbulkan tekanan, Yang jika tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada sikap dan perilaku karyawan, termasuk turnover intention.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terkait, stres kerja, *turnover intention*, dan budaya organisasi maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya stres kerja dapat berpengaruh kepuasan kerja pada Domino`s pizza store Kota Malang Karyawan yang mengalami stres kerja tinggi cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk keluar dari perusahaan. Faktor-faktor seperti tekanan kerja, ketidak pastian shift, dan beban kerja yang tinggi menjadi penyebab utama stres tersebut.

2. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Domino`s pizza store Kota Malang Stres kerja yang tinggi juga memengaruhi persepsi karyawan terhadap budaya organisasi. Seiring meningkatnya stres kerja, semakin negatif pandangan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi seperti komunikasi, dukungan manajemen, dan kebebasan berinovasi.

3. Variabel budaya organisasi mampu memediasi antara hubungan variabel stres kerja terhadap *turnover intention*

pada pegawai Domino`s pizza store Kota Malang Budaya organisasi memiliki peran penting dalam memperlemah atau memperkuat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Budaya organisasi yang positif dapat meredam keinginan keluar meskipun tingkat stres tinggi, sebaliknya budaya organisasi yang buruk justru memperparah dampaknya.

5.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran untuk kedepannya yang dapat berguna bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Domino`s Pizza Kota Malang secara aktif mengelola tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui perbaikan sistem kerja seperti penjadwalan shift yang lebih adil dan manusiawi, penyediaan fasilitas istirahat yang memadai, serta pelatihan manajemen stres untuk membantu karyawan mengatasi tekanan kerja. Selain itu, penting bagi

perusahaan untuk membangun budaya organisasi yang terbuka, partisipatif, dan mendukung inovasi dari semua karyawan tanpa memandang jabatan. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Tidak kalah penting, perusahaan perlu meninjau ulang sistem kompensasi dan pemberian penghargaan agar sesuai dengan standar yang berlaku dan mencerminkan kontribusi karyawan. Dengan mengelola dunia kerja dengan baik disertai dilandasi tauldaan agama

2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel pada penelitian ini dengan disandingkan pada variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini dan bisa melakukan penelitian dengan objek yang berbeda.

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Karyawan Domino`s Pizza Kota Malang Di Tempat

Assalamu`alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) dalam program studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul "**Pengaruh stres kerja terhadap turnover pada karyawan domino pizza kota malang dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi.** (Domino`s Pizza Kota Malang)

saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner penelitian yang saya sertakan berikut ini. Kuesioner ini digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian tugas akhir perkuliahan oleh karena identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Sebelum mengisi kuesioner, mohon dibaca petunjuk pengisiannya.

Wassalamualaikum Wr.Wb. Hormat Saya

M Fikrie khaidar ali syahputra

Pernyataan :

1 = Sangat Setuju (SS)

2 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

4 = Tidak Setuju (TS)

5 = Sangat Tidak Setuju (STS)

DATA RESPONDEN

1. Identifikasi Personal :

a. Jenis Kelamin : - Laki-laki

- Perempuan

b. Berapa usia anda saat ini ? : - 20 - 24

- 25 – 29

- 30 - 34

c. Berapa lama saudara bekerja di Domino`s Pizza: - < 5 Tahun

- 5 - 10 Tahun

- 15 - 20 Tahun

DAFTAR PERTANYAAN

1. Variabel Stres kerja (X)

NO	Pertanyaan	STS	TS	C	S	ST
<i>Stres kerja</i>		1	2	3	4	5
1	Apakah Anda merasa tertekan karena target kerja yang tinggi?					
2	Apakah kondisi tempat kerja membuat Anda merasa tidak nyaman saat bekerja?					
3	Apakah lingkungan kerja Anda kurang mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja?					
4	Apakah keterbatasan waktu membuat Anda merasa stres dalam menyelesaikan pekerjaan?					
5	Apakah Anda sering merasa cemas atau khawatir terhadap pekerjaan Anda?					
6	Apakah Anda merasa kesulitan mengendalikan frustrasi atau stres ketika menghadapi tantangan di tempat kerja?					

2. Variabel *turnover* (Y)

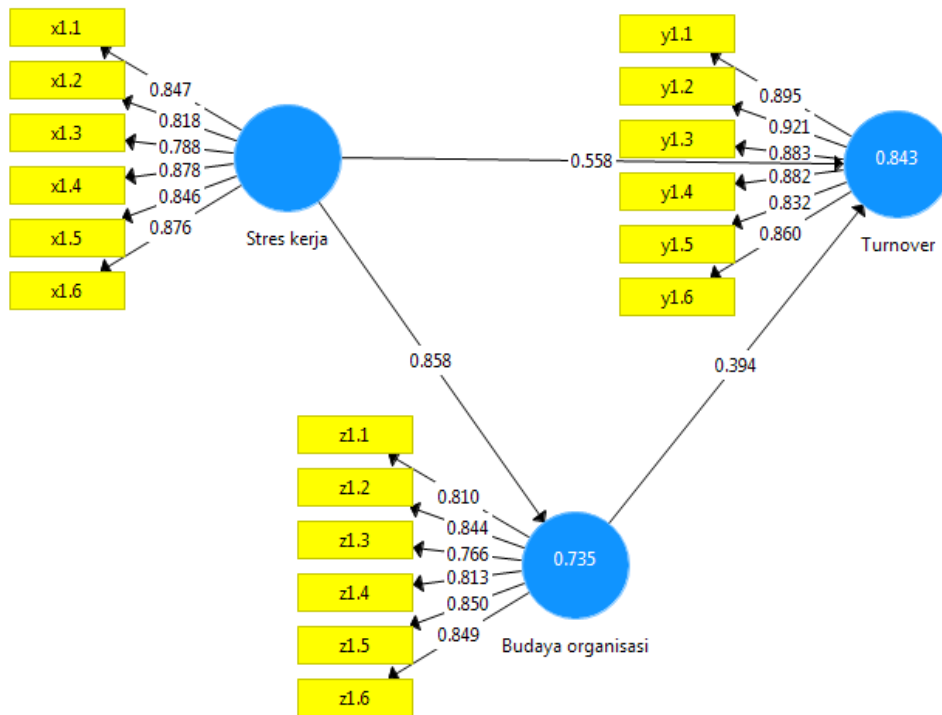
NO	Pertanyaan	STS	TS	C	S	ST
<i>Turnover intention</i>		1	2	3	4	5
1	Apakah Anda pernah berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan ini dalam beberapa bulan terakhir?					
2	Apakah Anda merasa tidak yakin untuk tetap bertahan di perusahaan ini ketika memikirkan masa depan karier Anda?					
3	Apakah Anda sering mencari atau memeriksa lowongan pekerjaan di perusahaan lain?					

4	Apakah Anda sedang mempertimbangkan untuk segera mengundurkan diri karena merasa telah mencapai batas perkembangan di posisi ini?					
5	Apakah Anda sering merasa pekerjaan yang Anda jalani saat ini tidak sesuai dengan harapan Anda?					
6	Apakah Anda menilai peluang kerja di luar perusahaan ini lebih menarik dibandingkan tetap bertahan di sini?					

3. Variabel budaya organisasi (Z)

NO	Pertanyaan	STS	TS	C	S	ST
Budaya organisasi		1	2	3	4	5
1	Apakah Anda merasa didukung untuk mengambil risiko dalam pekerjaan?					
2	Apakah nilai-nilai yang diajarkan di perusahaan mendukung perilaku etis dan tanggung jawab?					
3	Apakah Anda merasa kinerja Anda diukur berdasarkan hasil yang Anda capai?					
4	Apakah Anda merasa diakui atas kontribusi yang telah Anda berikan kepada perusahaan?					
5	Apakah Anda merasa perusahaan peduli terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan?					
6	Apakah perusahaan mendukung keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?					

Lampiran 2: Hasil Uji SEM-PLS



=Gambar outer model

outer loading

	X	Y	Z
x1.1	0,847		
x1.2	0,818		
x1.3	0,788		
x1.4	0,878		
x1.5	0,846		
x1.6	0,876		
y1.1		0,895	
y1.2		0,921	
y1.3		0,883	
y1.4		0,882	
y1.5		0,832	
y1.6		0,86	
z1.1			0,81
z1.2			0,844
z1.3			0,766
z1.4			0,813
z1.5			0,85
z1.6			0,849

cronback alpa

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
X	0,918	0,922	0,936
Y	0,941	0,942	0,953
Z	0,904	0,906	0,926

R2

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,843	0,839
Z	0,735	0,732

INDEREC

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (S)
X -> Z -> Y	0,338	0,33	0,098

PATH COEFISIEN

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (S)
X -> Y	0,558	0,566	0,102
X -> Z	0,858	0,86	0,027
Z -> Y	0,394	0,384	0,114

Diskriminan validity

	X	Y	Z	
x1.1	0,847	0,781	0,748	
x1.2	0,818	0,689	0,65	
x1.3	0,788	0,649	0,663	
x1.4	0,878	0,783	0,759	
x1.5	0,846	0,769	0,726	
x1.6	0,876	0,838	0,777	
y1.1	0,813	0,895	0,787	
y1.2	0,801	0,921	0,788	
y1.3	0,799	0,883	0,723	
y1.4	0,793	0,882	0,76	
y1.5	0,773	0,832	0,723	
y1.6	0,743	0,86	0,816	
z1.1	0,692	0,773	0,81	
z1.2	0,75	0,728	0,844	
z1.3	0,68	0,646	0,766	
z1.4	0,633	0,661	0,813	
z1.5	0,729	0,745	0,85	
z1.6	0,74	0,741	0,849	

T Statistics (O/STDEV)	P Values	
3,448	0,001	

T Statistics (O/STDEV)	P Values	
5,476	0	
31,36	0	
3,46	0,001	

VIF

	VIF	
x1.1	2,54	
x1.2	2,308	
x1.3	2,029	
x1.4	3,094	
x1.5	2,606	
x1.6	2,911	
y1.1	3,652	
y1.2	5,248	
y1.3	3,228	
y1.4	3,952	
y1.5	2,586	
y1.6	2,864	
z1.1	2,103	
z1.2	2,412	
z1.3	1,893	
z1.4	2,283	
z1.5	2,537	
z1.6	2,483	

Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian



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

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-0777/F.Ek.1/PP.00.9/04/2025

21 April 2025

Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Manajemen PT DOM PIZZA INDONESIA store Kota Malang**

Jl Mayjen Haryono 160, Dinoyo, Kec.Lowokwaru, Kota Malang. Jl. Ranugrati No.35, Sawojajar, Kec. Kedungkandang, Kota Malang Jl. S. Supriadi, Sukun, Kec. Sukun, Kota Malang, Jawa Timur 65147

di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : M. Fikrie Khaidar Ali Syahputra

NIM : 210501110271

Program Studi : Manajemen

Semester : VIII (Delapan)

Contact Person : 210501110271

Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN DOMINO PIZZA KOTA MALANG DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Waktu Pelaksanaan : 04 April 2025 s.d 28 Mei 2025

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



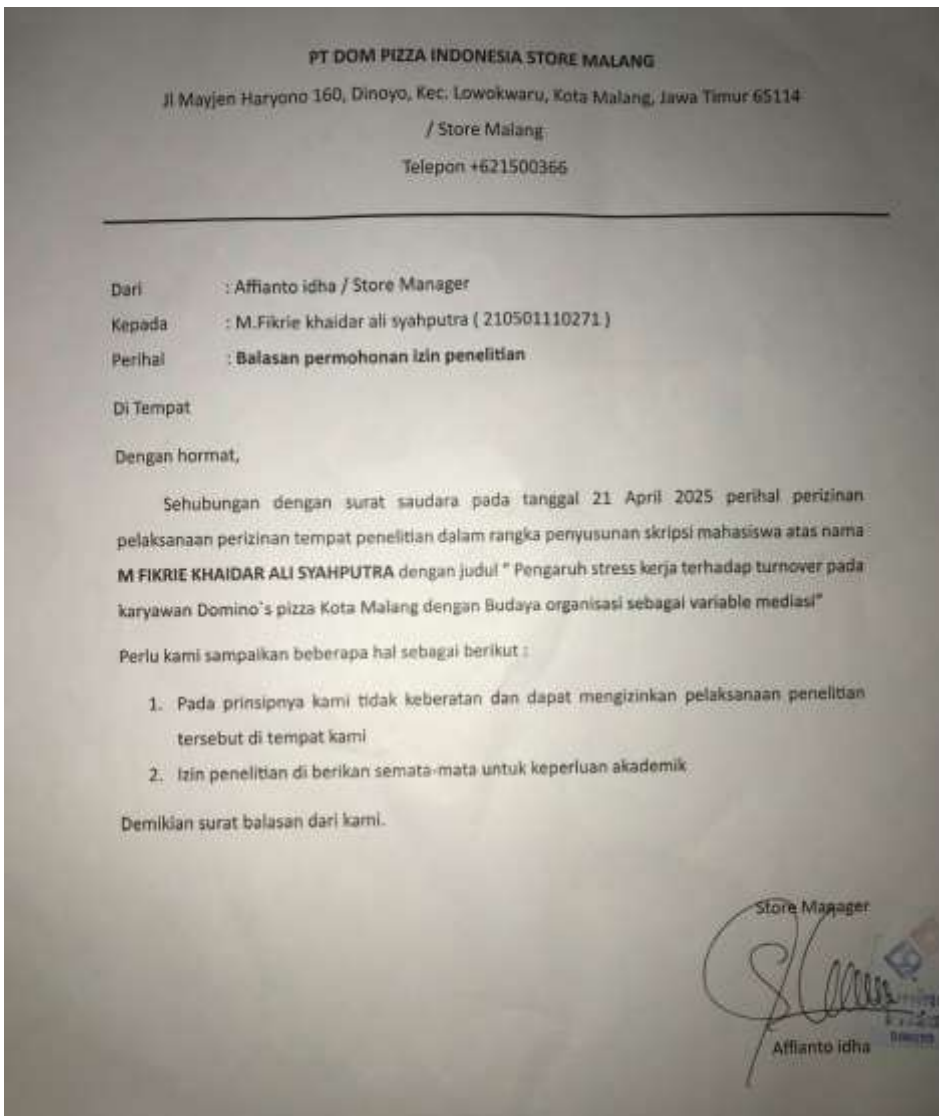
Lampiran 4 : Biodata Peneliti

Nama Lengkap : MFikrie khaidar ali syhaputra
Tempat,tanggal lahir : Bangkalan,19 Oktober 2002
Alamat : Jl.Terusan joyo tamansari No.08
Jurusan : Manajemen
Konstentrasi : Sumber Daya Manusia
Telp/Hp : 085962316989
Email : fici999@gmail.com
Instagram : @nih.haidar

Pendidikan Formal

2007-2009 : TK Puspitasari
2009-2015 : SDN Sawah kulon
2015-2018 : MTS Darun Najah
2018-2021 : SMK 13 Malang

Lampiran 5 : Surat Izin Outlet Domino`s Pizza



Lampiran 6 : Bukti Konsultasi



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 : 210501110271
Nama : M. Fikrie Khaidar Ali Syahputra
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER
PADA KARYAWAN DOMINO PIZZA KOTA MALANG DENGAN BUDAYA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	12 Juli 2024	pengajuan judul	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	8 Agustus 2024	membahas judul	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	12 Agustus 2024	Mendiskusikan Bab 1	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	7 Desember 2024	Membahas peneliti terdahulu	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	12 Desember 2024	mengoreksi latar belakang	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	1 Januari 2025	mengoreksi bab 2	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	4 Januari 2025	Membahas Bab 2	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	6 Januari 2025	Membahas Bab 3	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	24 April 2025	Membahas quisioner	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	29 April 2025	Membahas Bab 4	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
11	17 Mei 2025	Membahas kesimpulan	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 17 Mei 2025
Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran 7 : Bukti Plagiasi



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 : M. Fikrie Khaidar Ali Syahputra
NIM : 210501110271
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN
DOMINO PIZZA KOTA MALANG DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	23%	14%	13%

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

Malang, 15 Juni 2025
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrian, W. M., & Sumarlin, A. W. (2016). Pengaruh komitmen tenaga kerja lepas terhadap motivasinya dalam perusahaan keluarga di sektor informal. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(2), 139–153.
- Aprianis, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(2), 41–48.
- Arnetta, S. Y., Sari, M. W., & Anggraini, D. (2024). Pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap tingkat turnover intention karyawan dengan kepuasan kerja (Studi kasus PT Radja Pultry Shop VIII Koto Dangu-Dangu). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 11114–11129.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang University Press.
- Fatari, F., Hartoko, G., & Suryadinata, M. Y. (2023). Motivasi kerja dan kualitas pelayanan: Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Carita Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3, 792–807.
- Garnita, N. M. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh job embeddedness dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 2767–2783.
- Giovanni, J., & Sitorus, T. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kualitas layanan dimediasi oleh komitmen organisasi di PT Tata Mandiri Daerah (Lippo Group). *Journal of Business and Applied Management*, 13(1), 91–101.
- Hadiprayugo, B. (2023). Dampak motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan publik. *JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari*, 4(2), 59–66. <https://doi.org/10.31539/joppas.v4i2.6204>
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, 14(2), 21–29.
- Izzah, W. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap tingkat turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *JIAGABI*, 10(2), 189–195.
- Khalid, Z., Nurlela, & Zyllanrova, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap turnover intention: Bukti empiris dari sektor agribisnis di Indonesia. *KRESNA: Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 76–85.
- Khairani, N., & Juliana. (2023). Pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kualitas pelayanan frontliner. *Jurnal Informasi Ekonomi Bisnis*, 5, 226–231.
- Kuspini, A. (2022). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Cantigi Kabupaten Indramayu tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(1), 305–317.

- Lengkong, L., & Tulus, F. (2015). Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di BPJS Ketenagakerjaan Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(12), 2118–2122.
- Maharani, C., & Budiono. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan bank di wilayah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 352–367.
- Mistar, M., & Kusumayadi, F. (2019). Dampak kompensasi, budaya organisasi, stres kerja terhadap turnover intention PT Sinarmas Multifinance Cabang Bima. *Jurnal Riset Akuntansi Jambi*, 3(1), 65–81.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.
- Mulasari, H., & Suratman, B. (2020). Pengaruh motivasi dan kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 9(1), 198–210.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102–114.
- Pranata, G. D., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention melalui mediasi komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3531–3559.
- Putra, I. G. A. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2790–2807.
- Regito, M. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intentions melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Indonesian Journal of Innovative Multidisciplinary Research*, 2(3), 140–153.
- Sa'diyah, H., & Irawati, S. A. (2017). Pengaruh employee retention dan turnover intention terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Competence: Journal of Management Studies*, 11(1).
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174–182.
- Sasono, E. (2004). Mengelola stres kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 3(2), 305–320.
- Sudarman, D., & Nurliana, A. G. (2021). Effect of leadership, job satisfaction, organizational commitment to turnover intentions. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science (InCEESS 2020)* (pp. xx–xx).
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Anggrian, W. M., & Sumarlin, A. W. (2016). Pengaruh komitmen tenaga kerja lepas

- terhadap motivasinya dalam perusahaan keluarga di sektor informal. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(2), 139–153.
- Aprianis, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(2), 41–48.
- Arnetta, S. Y., Sari, M. W., & Anggraini, D. (2024). Pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap tingkat turnover intention karyawan dengan kepuasan kerja (Studi kasus PT Radja Pultry Shop VIII Koto Dangung-Dangung). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 11114–11129.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang University Press.
- Fatari, F., Hartoko, G., & Suryadinata, M. Y. (2023). Motivasi kerja dan kualitas pelayanan: Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Carita Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3, 792–807.
- Garnita, N. M. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh job embeddedness dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 2767–2783.
- Giovanni, J., & Sitorus, T. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kualitas layanan dimediasi oleh komitmen organisasi di PT Tata Mandiri Daerah (Lippo Group). *Journal of Business and Applied Management*, 13(1), 91–101.
- Hadiprayugo, B. (2023). Dampak motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan publik. *JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari*, 4(2), 59–66. <https://doi.org/10.31539/joppas.v4i2.6204>
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, 14(2), 21–29.
- Izzah, W. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap tingkat turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *JIAGABI*, 10(2), 189–195.
- Khalid, Z., Nurlela, & Zyllanrova, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap turnover intention: Bukti empiris dari sektor agribisnis di Indonesia. *KRESNA: Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 76–85.
- Khairani, N., & Juliana. (2023). Pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kualitas pelayanan frontliner. *Jurnal Informasi Ekonomi Bisnis*, 5, 226–231.
- Kuspini, A. (2022). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Cantigi Kabupaten Indramayu tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(1), 305–317.
- Lengkong, L., & Tulus, F. (2015). Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di BPJS Ketenagakerjaan Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(12), 2118–2122.

- Maharani, C., & Budiono. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan bank di wilayah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 352–367.
- Mistar, M., & Kusumayadi, F. (2019). Dampak kompensasi, budaya organisasi, stres kerja terhadap turnover intention PT Sinarmas Multifinance Cabang Bima. *Jurnal Riset Akuntansi Jambi*, 3(1), 65–81.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.
- Mulasari, H., & Suratman, B. (2020). Pengaruh motivasi dan kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 9(1), 198–210.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102–114.
- Pranata, G. D., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention melalui mediasi komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3531–3559.
- Putra, I. G. A. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2790–2807.
- Regito, M. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intentions melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Indonesian Journal of Innovative Multidisciplinary Research*, 2(3), 140–153.
- Sa'diyah, H., & Irawati, S. A. (2017). Pengaruh employee retention dan turnover intention terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Competence: Journal of Management Studies*, 11(1).
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174–182.
- Sasono, E. (2004). Mengelola stres kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 3(2), 305–320.
- Sudarman, D., & Nurliana, A. G. (2021). Effect of leadership, job satisfaction, organizational commitment to turnover intentions. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science (InCEEES 2020)* (pp. xx–xx).
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Vianandya, Rafasha Rahma, and Anna Rozana. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Jatim.” *Bandung Conference Series: Psychology Science*. Vol. 6. No. 1. 2026.,