



**PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT PLN PERSERO  
UNIT LAYANAN PALANGGAN (ULP) LINTAU**

**SKRIPSI**

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

**OLEH:**

**IWES DIANA**  
**NIM. 2130404080**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAHMUD YUNUS  
BATUSANGKAR  
2025 M/1447 H**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Iwes Diana  
NIM : 2130404080  
Tempat/ Tanggal Lahir : Lubuk Jantan/ 16 Oktober 2002  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Dengan ini mengatakan bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT PLN Persero ULP Lintau** adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Agustus 2025  
Pembuat pernyataan




**IWES DIANA**  
**NIM. 2130404080**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama **Iwes Diana**, NIM 2130404080 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT PLN Persero ULP Lintau” memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan Sidang Munaqasah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

**Ketua Program Studi,  
Manajemen Bisnis Syariah**



**Khairulis Shobirin, SE., MM**  
NIP. 198705082025211003

Batusangkar, Juli 2025  
**Pembimbing**

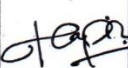

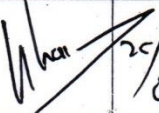


**Dr. Himyar Pasrizal SE., MM., CMA**  
NIP. 197805242005011004

### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama **Iwes Diana**, NIM: 2130404080, judul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau”** telah diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universtas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan tanggal 12 Agustus 2025.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya:

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Persetujuan	
			Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Himyar Pasrizal, SE., MM., CMA NIP.197805242005011004	Ketua Sidang		27/8-25
2.	Chitra Indah Sari, MM., CRP., CHRP NIP.198505312019032005	Penguji 1		26/8/25
3.	Khairulis Shobirin, SE., MM NIP.198705082025211003	Penguji 2		25/8

Batusangkar, Agustus 2025  
Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam,



**Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP**  
NIP.197310072002121001

## BIODATA PENULIS



Nama : Iwes Diana  
NIM : 2130404080  
Tempat,Tanggal Lahir: Lubuk Jantan, 16 Oktober 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jorong Mawar II, Nagari Lubuk Jantan, Kecamatan Lintau Buo Utara  
Email : iwesdiana8787@gmail.com  
Hobi : Memasak dan Membaca  
Motto : “Orang lain tak kan paham masa sulit nya kita mereka hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri diri dan tetap semangat.  
Gelar Kesarjanaan : Sarjana Ekonomi  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau

### Riwayat Pendidikan

SD : SDN 54 Tanjung Lansek  
SMP : MTS Muhammadiyah Batusangkar  
SMA : SMA Muhammadiyah Batusangkar  
Perguruan Tinggi : UIN Mahmud Yunus Batusangkar

## LEMBAR PERSEMBAHAN



“You Can Do It”

“**Jadikan Sebuah Hinaan Orang Lain Untuk Semangat Mencapai Kesuksesan**”

*Alhamdulillah, alhamdulillah, alhamdulillah Ya Allah.....*

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan karunianya, Allah SWT yang telah memberikan kemudahan kesehatan dan kelancaran dalam membuat skripsi. Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang aku cintai dan aku sayangi, spesial untuk:

**=Ibunda serta Ayahanda Tercinta=**

Terimakasih untuk Pintu Surgaku (**Ibu Erna**) dan Cinta pertamaku (**Apak Syamsir**), terimakasih telah berjuang dan menjadi support sistem terbaik selama ini bagi penulis yang memberikan kasih sayang, semangat yang tak pernah pudar, meski beratnya rintangan mereka yang tak pernah ngeluh selama ini agar penulis selalu berjuang agar bisa melanjutkan pendidikannya, sekali lagi terimakasih Ibu,

Apak walaupun hanya selembar kertas kata persembahan yang takkan bisa membalas rasa kasih sayang selama ini, tapi dengan ini penulis bisa membuktikan bahwa perjuangan Ibu, Apak selama ini takkan pernah penulis sia,siakan, sehat selalu Ibu, Apak, ini baru langkah awal menjadi lebih baik untuk anakmu, semoga panjang umur sehat selalu agar bisa melihat selalu pencapaian penulis yang lebih baik lagi kedepannya

Terimakasih Ibu ... Terima kasih Apak...

**=Saudara-Saudaraku Tercinta=**

Sebagai tanda terima kasih, aku persembahkan karya kecil ini untuk Abg tercinta **Yusri Rambun Pmenan**, Untuk KK Tercinta **Antika Rafni**. Terima kasih telah memberikan semangat serta dukungan dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Mereka yang selalu berkata biarlah KK”mu ini tidak sarjana asalkan adiknya tetap menempuh pendidikan yang tinggi. Terimakasih Untuk adik-adikku **Yulia** dan

**Aliyus** yang sudah memberikan semangat kepada penulis, sekali lagi ucapan terimakasih kepada saudara-saudara penulis tercinta, semoga kita semua tetap bisa memmbanggakkan kedua orang tua .....

**=Dosen Pembimbing=**

Untuk Pembimbing Skripsi **Bapak Dr. Himyar Pasrizal, SE., MM., CMA** terima kasih atas bimbingan Bapak selama ini, atas tenaga waktu pemikiran yang sudah dierikan kepada penulis dan tak pernah lelah dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, Terimakasih mudah-mudahan ilmu yang Bapak berikan berkah serta berguna bagi orang lain dan semoga bapak selalu diberikan kesehatan dan dalam perlindungan Allah SWT....

**=Dosen Penguji=**

Ucapan Terimakasih kepada **Ibunda Chitra Indah Sari, MM., CRP., CHRP** dan **Bapak Khairulis Shobirin, SE., MM** yang telah menyempatkan hadir untuk menguji penulis di sela-sela agenda bapak dan ibuk yang sangat padat. Terimakasih sudah meluangkan waktu memeberikan masukan dan pertanyaan-pertanyaan bagi penulis. Semoga Allah membalas kebaikan Ibuk dan Bapak ini dengan beribu kebaikan dan kebahagiaan. Amin Ya Rabbal'alamin...

**=Teman-teman serta Sahabatku=**

Buat teman-temanku yang telah memberikan motivasi, nasihat, dukungan yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syari'ah, angkatan 2021 khususnya para sahabat tercinta **Aisyah Zulkaisih, Intan Suryani, Rohima Yunarti** Terimakasih sudah selalu ada selama 10 tahun kita bersama susah senang sudah dilewati bersama. Untuk Teman-teman terbaik **Lusi Putri Rahma Dini** dan **Hanifa Muslima** terimakasih telah memberikan motivasi, semangat serta sumbangan pemikiran, dukungan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

### **=Keluarga Besar=**

Ucapan terimakasih untuk abg ipar **Ade Putra** yang sudah membantu penulis selama ini, memberikan semangat motivasi dan nasehat yang baik bagi penulis untuk keponakan **Bagas Saputra** dan **Fikri** yang sudah memberikan keceriaan selama ini kepada penulis, dan Terimakasih juga untuk keluarga yang lain yang sudah mendukung penulis selama ini....

### **=Teruntuk Orang Baik=**

Kepada seseorang **AL** terimakasih sudah menjadi orang baik yang selalu menemani dalam keadaan suka maupun duka, yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama ini. Terimakasih sudah menjadi tempat curhat dan memberikan arahan serta dukungan kepada penulis, meskipun akhirnya kita sudah tidak bersama lagi, semoga kita bertemu dengan takdir terbaik dan fersi terbaik diri masing....

### **=Terakhir Untuk Diri Sendiri=**

Terimakasih kepada diri sendiri (**Iwes Diana**) yang sudah bertahan sejauh ini, yang bisa melewati berbagai rintangan dengan penuh perjuangan dan airmata, kamu sudah hemat sehingga akhirnya sudah sampai pada tahap ini, jangan pernah lelah untuk menjadi lebih baik lagi, buktikan kepada semua orang bahwa kamu pasti bisa, jangan pernah dengarkan kata-kata orang lain yang bisa menghancurkan mu, tapi jadikan itu sebuah motivasi tetap. Semangat dan jangan pernah menyerah....

Terimakasih untuk seluruh yang pernah ada yang telah memberikan warna-warni dalam perjuangan kehidupanku, semoga semua kebaikan yang diberikan kepadaku dibalas oleh Allah SWT, mudah-mudahan kita selalu berada di dalam lindungan Allah, selalu diberikan kesuksesan dan hubungan silaturahmi yang tidak ada putusya. Aamiin aamiin ya Rabbal'alamin...

## ABSTRAK

**Iwes Diana, NIM 2130404080, Judul Skripsi: “ Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau”.** Program studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar 2025.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah tingginya tingkat *turnover intention* karyawan yang terjadi pada PT PLN Persero ULP Lintau Menjadi masalah yang signifikan. Tingkat turnover intention diakibatkan oleh adanya stres kerja dan beban kerja. Stres kerja di PT PLN bisa disebabkan oleh tekanan dalam mencapai target dan beban kerja di sebabkan oleh jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam satu periode. Tingginya tingkat turnover bisa berdampak negatif atau menyebabkan kerugian finansial yang signifikan. Biaya terkait dengan turnover termasuk biaya rekrutmen, pelatihan karyawan baru. Untuk itu penting bagi PT PLN Persero ULP lintau mengevaluasi tingkat stres kerja dan beban kerja karyawan dengan cara melakukan survei dan wawancara kepada karyawan.

Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT PLN Persero ULP Lintau dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan maka jumlah sampelnya adalah sebanyak 50 Orang. Penelitian ini menggunakan *IBM Statistic Program For Social Sciensi (SPSS) Version 25*.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention karyawan* pada PT PLN Persero ULP Lintau dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $6,313 > 2,024$  Variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention karyawan* pada PT PLN Persero ULP Lintau pada dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $7,276 > 2,024$ . Secara simultan stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention karyawan* pada PT PLN Persero ULP Lintau dengan tingkat simultan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $71.363 > 2,43$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga hipotesis diterima atau stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention karyawan* pada PT PLN Persero ULP Lintau.

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

## ABSTRACT

***Iwes Diana, NIM 2130404080, Thesis Title: The Effect of Job Stress and Workload on Employee Turnover Intention at PT PLN Persero Customer Service Unit ( ULP) Lintau." Sharia Business Management Study Program, Mahmud Yunus State Islamic University, Batusangkar 2025.***

*The problem in this study is the high level of employee turnover intention that occurs at PT PLN Persero ULP Lintau. This has become a significant problem. The level of turnover intention is caused by work stress and workload. Work stress at PT PLN can be caused by pressure to achieve targets and workload caused by the number of tasks and responsibilities that must be completed in one period. The high turnover rate can have a negative impact or cause significant financial losses. Costs associated with turnover include recruitment costs and training for new employees. Therefore, it is important for PT PLN Persero ULP Lintau to evaluate the level of work stress and workload of employees by conducting surveys and interviews with employees.*

*This research uses a quantitative approach. The data collection technique used a questionnaire. The population in this study was all employees at PT PLN Persero ULP Lintau, with a total population of 50 people. If the population is less than 100 people, then the total sample size is taken, resulting in a total of 50 people. This study used IBM Statistical Program for Social Sciences (SPSS) Version 25.*

*Based on the research results obtained, work stress has a significant effect on employee turnover intention at PT PLN Persero ULP Lintau with a significant level of  $0.000 < 0.05$  and  $T_{count} > T_{table}$  of  $6.313 > 2.024$ . The workload variable has a significant effect on employee turnover intention at PT PLN Persero ULP Lintau with a significant level of  $0.000 < 0.05$  and  $T_{count} > T_{table}$  of  $7.276 > 2.024$ . Simultaneously, work stress and workload have an effect on employee turnover intention at PT PLN Persero ULP Lintau with a simultaneous level of  $0.000 < 0.05$  and  $F_{count} > F_{table}$  of  $71.363 > 2.43$ . So it can be concluded that the three hypotheses are accepted or work stress and workload have a simultaneous effect on employee turnover intention at PT PLN Persero ULP Lintau.*

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

## KATA PENGANTAR

Syukur *Alhamdulillah* penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis mohonkan semoga tercurah kepada nabi Muhammad Saw yang telah meninggalkan dua pedoman hidup yaitu Al-qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini ditulis untuk menyelesaikan kuliah penulis guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis berterima kasih kepada kedua orang tua saya yang tulus terutama kepada ayahanda Rusdianto dan Ibunda Afnita Dewi Indra yang telah bersabar mendidik dan membesarkan penulis serta berdoa kepada Allah SWT agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Delmus Puneri Salim, S.Ag., M.A., M.Res., Ph.D selaku Rektor UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
2. Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mahmud Yunus Batusangkar,
3. Khairulis Shabirin selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini Sekaligus Dosen Penguji II
4. Khairul Marlin, S.E., M.om., MM., CRP selaku Penasehat Akademik yang selalu memberikan arahan serta motivasi yang sangat amat berguna kepada penulis.
5. Dr. Himyar Pasrizal, SE., MM., CMA selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan serta motivasi yang sangat amat berguna kepada penulis dalam penulisan skripsi ini, beliau juga memberikan ide, saran dan banyak motivasi yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi

ini, ditengah-tengah kesibukan beliau dengan penuh kesabaran dan ketelitian telah membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Chitra Indah Sari, MM., CRP., CHRP Dosen penguji I yang telah meluangkan waktunya serta memberikan kontribusi pemikiran dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar yang telah memberikan ilmu kepada penulis sesuai dengan perkuliahan.
8. Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.
9. Untuk teman-teman, terimakasih telah menjadi rekan seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi ini. Kebersamaan, dukungan, dan semangat untuk terus berjuang bersama menjadi motivasi yang tak ternilai dalam perjalanan ini. Akhirnya, kepada Allah SWT jugalah penulis berserah diri, semoga bantuan, motivasi dan bimbingan serta nasehat dari berbagai pihak menjadi amal ibadah yang ikhlas hendaknya, dan dibalas oleh Allah SWT, dengan balasan yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat kepada kita semua *Aamiin*.

Batusangkar, Juli 2025

Saya yang menyatakan,

**Iwes Diana**  
**NIM. 2130404080**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN TIM PENGUJI	
ABSTRAK .....	i
ABSTRACK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	6
G. Definisi Operasional.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
1. <i>Turnover Intention</i> .....	10
2. Stres Kerja.....	27
3. Beban Kerja .....	34
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	38
C. Kerangka Berpikir .....	43
D. Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
A. Jenis Penelitian .....	46

B. Latar Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel.....	47
D. Pengembangan Instrumen.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
F. Teknik Analisis Data.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
A. Gambaran Objek Penelitian.....	55
1. Profil Singkat PT PLN .....	55
2. Visi dan Misi dan Moto Perusahaan .....	56
3. Maksud dan Tujuan Perseroan.....	56
4. Logo Perusahaan.....	57
5. Makna Logo Perusahaan.....	57
B. Deskripsi Responden .....	58
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden .....	59
3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden.....	59
C. Pengujian Instrumen Penelitian .....	60
1. Uji Instrumen .....	60
2. Uji Asumsi Klasik.....	62
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	66
4. Uji Hipotesis .....	67
D. Pembahasan .....	70
1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau (H1).....	70
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau (H2).....	71
3. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau .....	73
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan.....	75

B. Saran ..... 75

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan .....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Relevan.....	38
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian.....	47
Tabel 3. 2 Skor Penilaian Skala Likert.....	49
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	49
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden .....	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden .....	59
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	60
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja .....	61
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> .....	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian .....	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji T .....	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji F .....	69
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	44
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan .....	57
Gambar 4. 2 Uji Normalitas .....	63
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 2 Surat Pembimbing Skripsi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 4 Tabulasi Data Hasil Kuisisioner .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 5 Hasil Uji Intrumen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 8 Hasil Uji Persial (Uji T).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 9 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 10 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 11 Tabel Distribusi T .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 12 Tabel Distribusi F .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 13 Dokumentasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberadaan sumber daya manusia yang diperusahaan secara langsung menentukan tingkat keberhasilan dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemajuan zaman di era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang terdapat diperusahaan dapat memberikan jaminan bahwa aktivitas karyawan benar-benar telah berjalan sesuai dengan ketentuan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi yang merupakan aset dan menjadi modal (intangible/non-finansial) suatu organisasi bisnis dan dapat diubah menjadi potensi aktual, baik fisik maupun intangible, dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Haikal, 2017). Manajemen sumber daya manusia mencakup semua keputusan dan praktik manajemen yang berdampak langsung pada sumber daya manusia. MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya dalam suatu organisasi. Sasarannya adalah memberikan kepada organisasi unit kerja yang efektif.

Menurut Nurjaman (2020) manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Sistem MSDM yang terdiri dari berbagai elemen MSDM, seperti praktik, merupakan subsistem dari sistem manajemen.
2. Karyawan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan; dengan kata lain, mereka adalah sumber daya yang strategik.
3. Subsistem sebagai bagian dari sistem makro atau organisasi secara luas
4. Semua definisi diatas berfokus pada kesesuaian antara MSDM yang optimal akan bervariasi dengan strategi manajemen. Mereka menekankan pentingnya bagaimana strategi dan sistem MSDM cocok.
5. Fokus pada efek yang mempengaruhi kinerja organisasi.(Pahira and Rinaldy, 2023)

Sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan untuk memenuhi visi dan tujuan mereka (Rani 2017). Sumber daya manusia (SDM)

adalah aset organisasi yang paling berharga karena mereka berfungsi sebagai operator, pengelola, produsen, dan perancang semua sistem organisasi. Ini karena mereka adalah kekuatan utama di balik operasi organisasi. (Tambunan and Pandiangan, 2024). Sumber daya manusia sangat melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover intention* karyawan pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Salah satu perusahaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga kerja di perusahaan yaitu masalah *turnover intention* karyawan. Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu yang timbul melakukan sesuatu. *Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dimana *turnover* yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

*Turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan. Karyawan dapat keluar dari organisasi secara sukarela maupun karena hal lain, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, pekerjaan tersebut tidak cocok dengan tujuan karirnya, atau adanya gaji yang lebih tinggi pada organisasi lain. Keinginan keluar merupakan inisiatif dari karyawan dimana keinginan organisasi tidak sama dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan. (Kasus *et al.*, 2022)

*Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa factor antara: kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan

seseorang setelah menyelesaikan suatu tugas. Pekerjaan seseorang dikatakan memuaskan jika dapat memenuhi sebagian besar kebutuhannya, memenuhi harapannya, dan memberikan nilai. Selanjutnya, yaitu komitmen organisasi juga merupakan faktor terhadap niat keluar karyawan terhadap sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya cenderung lebih penuh perhatian, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan loyal kepada perusahaan. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi intensi turnover yaitu stres kerja. Stres kerja, yaitu suatu kondisi dimana kondisi tersebut dapat memengaruhi emosi dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja dapat berupa tuntutan kerja yang berlebihan (*overload*), tidak capai target secara terus menerus serta tekanan yang tinggi dari perusahaan. Selain itu faktor lain yaitu dipengaruhi oleh beban kerja. (Yunita, 2021)

Tingginya tingkat turnover intention di kalangan karyawan merupakan masalah yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di sektor publik. Hal ini juga berlaku pada PT PLN Persero ULP Lintau, Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana Ratnasari (2024) baik stress kerja dan beban kerja terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan hasil yang menunjukkan bahwa 44,1% dari *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini. Hal ini menandakan perlunya perhatian lebih terhadap manajemen beban kerja dan lingkungan kerja untuk mempertahankan karyawan. (Ratnasari *et al.*, 2024) dimana *turnover intention* dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi dan stabilitas tim. *Turnover intention* merujuk pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka demi mencari peluang yang lebih baik.

*Turnover Intention* memiliki hubungan signifikan dengan stress kerja dan beban kerja. Stres kerja adalah respons negatif dari individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka. Dalam konteks PT PLN Persero ULP Lintau, stres kerja bisa saja terjadi dari berbagai sumber, seperti tekanan untuk memenuhi target, interaksi dengan pelanggan, atau beban

administrasi yang tinggi. Stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang pada gilirannya meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi.

Sedangkan beban kerja adalah mengacu pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta menurunkan motivasi kerja. Dari perspektif organisasi, turnover intention dapat menyebabkan kerugian finansial yang signifikan. Biaya terkait dengan turnover termasuk biaya rekrutme, pelatihan karyawan baru, dan hilangnya produktivitas selama transisi. Selain itu, tingginya turnover dapat mengganggu stabilitas tim dan menciptakan ketidakpastian di antara karyawan yang tersisa. (Juli and Kristiana, 2024) Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami penyebab *turnover intention* agar dapat mengambil langkah-langkah untuk pencegahannya. PT PLN Persero ULP Lintau, dapat melakukan untuk mengevaluasi tingkat stres kerja dan beban kerja karyawan. Melalui survei dan wawancara dengan karyawan. Dengan hasil data yang di peroleh nantinya bisa berguna untuk merumuskan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Dari hasil wawancara dengan karyawan bebarapa bulan terakhir jumlah karyawan yang keluar yaitu sebanyak 8 orang.

**Tabel 1. 1**  
**Data Jumlah Karyawan**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Karyawan Masuk</b>
2024	50 Orang	8 Orang	8 Orang
2023	50 Orang	7 Orang	7 Orang
2022	50 Orang	7 Orang	7 Orang

*Sumber PT PLN Persero ULP Lintau 2025*

Berdasarkan data diatas penulis mengambil karywan kontrak dan karyawan tidak tetap sebanyak 41 orang, sedangkan 9 orang karyawan lainnya adalah

karyawan kontrak dan pegawai PLN dimana pegawai tersebut tidak bisa keluar dalam masa kontraknya yaitu selama 5 tahun.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau**”

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut
2. Perusahaan atau sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas yang handal untuk mengelola sebuah perusahaan
3. Tingginya tingkat turnover di sebuah perusahaan memiliki dampak negatif yaitu membutuhkan banyak biaya untuk merekrut karyawan baru
4. Keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menjadi masalah besar
5. *Turnover intention* di pengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja.
6. Untuk bisa memahami terjadinya *turnover intention* pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau bisa melakukan wawancara kepada karyawan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas maka Batasan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau
2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau
3. Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau
3. Seberapa besar pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau
3. Untuk mengetahui stres kerja dan beban kerja pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau

#### **F. Manfaat dan Luaran Penelitian**

1. Manfaat Penelitian
  - a. Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan pikiran terhadap ilmu pengetahuan mengenai pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau

## b. Praktis

### 1) Bagi Penulis

Penulisan ini bermanfaat bagi penulis sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan manajemen bisnis syariah UIN Mahmud Yunus Batusangkar serta menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau.

### 2) Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai sarana atau informasi dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan agar tidak banyak yang berkeinginan untuk keluar dari suatu Perusahaan khususnya karna di sebabkan oleh stress kerja dan beban kerja.

### 3) Bagi Instansi

Dapat dijadikan bahan dasar penelitian selanjutnya yang beerkaitan pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau.

## G. Definisi Operasional

Untuk memudahkan dalam pemahaman judul, maka penulis menguraikan secara sederhana maksud dan tujuan judul dari penelitian tersebut dalam bentuk definisi operasional. Definisi operasional adalah penjelasan singkat tentang termologi yang dapat digunakan dalam penelitian.

### 1. *Turnover Intention*

#### a. Definisi *Turnover Intention*

*Turnover intention* bisa diartikan sebagai dorongan yang secara sadar dan terencana untuk meninggalkan suatu organisasi. Dalam *Combridge Dictionary*, kata *intention* memiliki arti sebagai sesuatu yang di inginkan atau di rencanakan untuk dilakukan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan suatu organisasi mengacu pada

dorongan yang disengaja dan direncanakan oleh seorang karyawan untuk keluar dari Perusahaan. (Robin, Iventura Fitra Uli Tamba, 2024)

b. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Waskito, M., & Putri, A.R (2021), mengatakan bahwa indikator *turnover intention* adalah:

- 1) Tingkat absensi semakin meningkat
- 2) Jenuh dalam bekerja
- 3) Peningkatan pelanggaran atau kesalahan
- 4) Protes terhadap atasan
- 5) Perilaku yang berbeda
- 6) Pencarian alternatif pekerjaan

2. Stres Kerja

a. Definisi

Stres kerja merupakan suatu keadaan emosi yang dialami oleh seorang pegawai yang berupa rasa tidak nyaman, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja atau lingkungan kerja dengan keterampilan atau kepribadian pegawai tersebut, yang disebabkan oleh ketidakmampuan dalam memenuhi berbagai tuntutan keadilan dalam pekerjaan. (Sandra, 2023)

Stres kerja adalah respons fisiologis dan psikologis pekerja terhadap tuntutan pekerjaan (*Work demands*) dan tekanan (*pressure*) yang lebih besar dari dan tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka untuk mengulanginya. (Meily Kurniawidjaja, Suharnyoto Martomulyono, 2020)

b. Indikator

Menurut (Hasibuan 2016) indikator stres kerja adalah:

- 1) Sikap manajer
- 2) Jam kerja
- 3) Konflik
- 4) Komunikasi

### 3. Beban Kerja

#### a. Definisi

Menurut Permendagri dalam jurnal No.12/2008 (Rochman and Ichsan, 2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan/satuan organisasi, dan merupakan hasil kali antara beban kerja dan basis waktu. Ketika keterampilan seorang karyawan lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan, maka timbullah perasaan bosan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan berada di bawah persyaratan pekerjaan, maka kelelahan lebih lanjut akan terjadi. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu beban kerja yang memenuhi standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*overcapacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*undercapacity*). Dimensi Beban kerja adalah:

- 1) Beban Kerja Fisik
- 2) Beban Kerja Psikis
- 3) Aspek Pemanfaatan Waktu

#### b. Indikator Beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja adalah:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Target yang harus dicapai
- 4) Lingkungan kerja

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. *Turnover Intention***

###### **a. Pengertian *Turnover Intention***

Keinginan untuk menyerah (*intention of turnover*) merupakan permasalahan dalam perusahaan. *Turnover Intention* pada dasarnya adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, namun belum sampai pada tahap pelaksanaan, yaitu untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Niat berpindah mengacu pada tingkat atau sejauh mana niat tenaga kerja untuk meninggalkan perusahaan. Perputaran mengacu pada realitas akhir suatu perusahaan sebagai jumlah karyawan yang keluar selama periode waktu tertentu. Turnover dapat terjadi dalam bentuk pengunduran diri, perpindahan unit usaha, pemberhentian anggota perusahaan atau kematian.

Turnover intention juga merupakan kecenderungan perilaku karyawan untuk mulai mempertimbangkan meninggalkan organisasi kerjanya, yang bisa berujung pada turnover actual. Niat berhenti merupakan hal yang unik karena seorang karyawan yang sibuk memikirkan keluar dari organisasi tidak selalu berarti ia akan meninggalkan pekerjaannya atau rekan-rekannya, namun bisa saja memiliki konsekuensi yang cukup besar terhadap performa kerja. Pergantian karyawan perlu dikelola dengan baik karena gesekan yang tinggi bisa memengaruhi perusahaan secara luas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru, penurunan produksi, pengurangan laba, serta penurunan semangat kerja karyawan secara keseluruhan.

Ketika karyawan yang berkinerja baik meninggalkan perusahaan, seperti yang sering terjadi, tingkat turnover justru lebih

besar dibandingkan ketika karyawan dengan kinerja buruk resign. Namun, organisasi tetap bisa mendapatkan manfaat dari kepergiaan karyawan, karena pengurangan gaji dan keluarnya karyawan yang tidak berkualitas dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Zeffane (dalam Putriani, 2014:30), *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan sesuka hatinya. Pergantian perusahaan dan niat karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Sobirin et al. 2016).

Salah satu hal yang Mempengaruhi kepegawaian adalah manajemen perusahaan. Kepemimpinan merupakan ciri penting seorang manajer dalam mengorganisir sumber daya manusia yang baik. Manajer dan manajemennya mempunyai peran strategis yang menentukan kinerja sumber daya manusia. Pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya secara efektif dapat memimpin orang/pegawainya mencapai tujuan yang diinginkan, menjadi panutan dan panutan. Sebaliknya, pemimpin yang hanya berperan sebagai boneka dan kurang mempunyai pengaruh serta kemampuan kepemimpinan akan menyebabkan pegawainya lamban karena tidak mempunyai kemampuan dan ketrampilan untuk mencapai hasil yang baik.(Gunawan, 2020)

Pendapat lain mengatakan bahwa Turnover intention atau intensi keluar merupakan keluarnya karyawan baik dengan kehendak atau kemauannya sendiri maupun tidak sukarela (Suyono et al., 2020). Namun, dapat pula berbentuk iktikad untuk berhenti kerja dengan penarikan diri atas kehendak sendiri atau pemberhentian oleh organisasinya (Rarasanti & Suana, 2016). Turnover intention hanya sebatas keinginan atau rencana berpindah saja, namun belum berbentuk realisasi turnover sesungguhnya (Octavia Asta Maniri, 2019). Menurut Mathis & Jackson (2011), dalam Ngestreini dan budiono 2021 turnover intention merupakan suatu kondisi di mana karyawan ingin

meninggalkan organisasi dan ingin segera dihentikan. Definisi lainnya yakni keinginan seseorang untuk pindah pekerjaan atau berhenti kerja dari suatu organisasi, dapat disebabkan karenarasa tidak nyaman dengan pekerjaan serta ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya sekarang (Zakaria & Isthofaina, 2017). Keinginan keluar juga disebut sebagai proses multi-tahap yang melibatkan keluarnya karyawan dari posisi mereka saat ini dipicu oleh tanggapan psikologis secara negatif terhadap organisasi, pekerjaan, dan situasi pekerjaan eksternal terkait dengan sudut pandang pribadi karyawan. Turnover intention karyawan dapat menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan apabila tidak dilakukan identifikasi dan tindakan cepat untuk mencegah hal tersebut terjadi (Anisa, 2019). Menurut Harnoto (2002, dalam Halimah et al., 2016), beberapa perilaku karyawan yang mengindikasikan turnover ditandai meningkatnya ketidakhadiran karena bolos kerja, malas bekerja, meningkatnya pengingkaran pada tata tertib kerja, dan meningkatnya penentangan pada atasan. (Ngestreini and Budiono, 2021)

#### **b. Jenis-Jenis *Turnover***

Turnover dibedakan menjadi perilaku berpindah kerja secara suka rela (*voluntary turnover*) di bagi menjadi dua kelompok, yaitu yang dapat dihindari dan tidak dapat dihindari (*unavoidable*) perusahaan. Menurut Suwandi dan Indriantoro (2003:3), dalam (Halim dan Antolis 2021) Turnover dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1) *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua:

a) *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan / administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik.

- b) *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.
- 2) *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

### c. Proses Terjadinya *Turnover*

Melalui Pendekatan psikologis dan struktural kita bisa menganalisa dari segi Psikologis yang merupakan respon psikis dari karyawan dan struktural yang merupakan pembicaraan secara keseluruhan dari struktur perusahaan. Berikut analisis proses terjadinya *turnover* dari sudut pandang karyawan.

- 1) Evaluasi: Biasanya pada bulan ke-6 ada beberapa hal yang dilakukan oleh karyawan mengenai lingkup kerja dari segi rutinitas, hubungan karyawan dengan karyawan lainnya maupun dengan atasan.
- 2) Keputusan: Pada fase ini kecenderungan kinerja karyawan menurun dan kecenderungan memilih opsi untuk tetap pada pekerjaan tersebut atau mencari peluang lainnya.
- 3) Pengajuan Keluar: Pengajuan dari pihak karyawan untuk keluar dan biasanya dikomunikasikan terlebih dahulu di dalam pihak internal.
- 4) Wawancara sebelum meninggalkan perusahaan: Pada fase ini biasanya ada komunikasi secara internal yang dilakukan bahwasanya menyakinkan pihak perusahaan apakah masih membutuhkan karyawan tersebut atau ada lain hal yang mungkin memberikan solusi terbaik.

### d. Perputaran Karyawan

Mathis dan Jackson mengatakan bahwa perputaran karyawan dapat dikategorikan pada beberapa hal, antara lain:

- 1) Berdasarkan pada kesediaan karyawan suatu perusahaan, perputaran karyawan dapat dibagi menjadi:
  - a) Turnover secara tidak sukarela. Perputaran ini merupakan suatu bentuk pemecatan yang disebabkan karena buruknya kinerja dan terdapat aturan perusahaan yang dilanggar oleh karyawan. Turnover secara tidak sukarela dapat timbul karena kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi atau tidak dilaksanakan dengan baik dan teratur oleh karyawan suatu perusahaan.
  - b) Turnover secara sukarela. Dalam hal ini karyawan secara sengaja meninggalkan perusahaan karena kemauan atau kehendak sendiri. Terdapat beberapa penyebab turnover secara sukarela terjadi, antara lain peluang karir, upah atau gaji, pengawasan dan pengendalian, alasan geografi, bisa berkaitan dengan lokasi perusahaan, dan alasan pribadi/keluarga atau kehidupan personal karyawan.
- 2) Berdasarkan tingkat fungsional, turnover karyawan perusahaan bisa dibagi menjadi:
  - a) Turnover fungsional dapat didasarkan pada tingkat performa karyawan yang lebih buruk, kurang bisa diandalkan dalam melakukan pekerjaan tertentu, atau mereka yang dapat menimbulkan gangguan pada rekan kerja lain agar meninggalkan perusahaan tempat bekerja.
  - b) Turnover disfungsional, dapat terjadi pada karyawan yang dianggap penting dan unggul namun secara sengaja mengundurkan diri dari perusahaan dalam keadaan penting.
- 3) Berdasarkan bentuk pengendalian, turnover dibagi menjadi:
  - a) Turnover yang tidak terkendali bisa muncul diluar pengaruh dari pemberi atau penyedia kerja. beberapa hal yang menyebabkan karyawan berhenti tidak dapat dikendalikan oleh manajemen suatu perusahaan, seperti adanya perpindahan domisili karyawan

pada wilayah tertentu, terdapat alasan atau keperluan keluarga yang tidak dapat ditinggalkan oleh karyawan, pasangan karyawan suami atau istri yang berpisah satu sama lain karena keterikatan kerja, dan karyawan fresh graduate perguruan tinggi.

- b) Turnover yang dapat dikendalikan terjadi akibat pengaruh dari penyedia kerja yang mempunyaikemampuan dalam memberdayakan karyawan.

#### **e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Tinggi rendahnya jumlah karyawan dalam suatu perusahaan mengakibatkan tinggi rendahnya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang harus dicakup oleh perusahaan tersebut. Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi/perusahaan, terutama jika pekerja yang pindah mempunyai pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang baik. Terlepas dari semua dampak negatif yang ada, turnover juga memberikan dampak positif, yaitu munculnya peluang baru bagi orang-orang yang memiliki keterampilan, motivasi, dan loyalitas yang tinggi.

Sedangkan menurut (Tedjo 2016) faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja, hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.(Halim and Antolis, 2021)

Menurut Belete (2018) terdapat beberapa faktor yang menjadi pengaruh terhadap turnover intention, seperti kepuasan kerja, stres kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, keadilan organisasi, gaji atau upah, peluang untuk dipromosikan, demografi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi. Tetapi, terdapat faktor lain juga yang dianggap memiliki pengaruh, yaitu dukungan organisasi, otonomi pekerjaan, tunjangan karyawan, serta pelatihan dan pengembangan.(Pratiwi and Wulansari, 2022)

Menurut Robbins (2001) Dalam (Gunawan 2016) turnover dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Yang dikelompokkan menjadi tiga bagian. Pertama adalah *Organizational-level characteristic* (struktur

organisasi, desain pekerjaan, stress kerja, reward & pensiun plans, dan performance evaluation system), Kedua yaitu *Group-level characteristic* (Kelompok demografik dan group cohesiveness), Dan yang ketiga adalah *Individual-level characteristic* (usia, masa kerja, kepuasan kerja, status marital, dan *personality job fit*) .(Gunawan. A., 2016)

Menurut Roziaa (2020), mengungkapkan bahwasanya terdapat sejumlah faktor yang sebagai penyebab adanya turnover, antara lain:

- 1) Beban kerja, Memberikan beban kerja yang terlalu berat kepada karyawan bisa mengakibatkan karyawan mendapatkan penderitaan akan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dengan keadaan ini.
- 2) Faktor lingkungan, lingkungan secara menyenangkan bisa memberikan ketertarikan untuk pekerja begitu pun bersama lingkungan fisik yang akan sangat memberikan pengaruh kepada tinggi rendahnya turnover karyawan.
- 3) Kepuasan kerja, jika karyawan merasakan puas dengan pekerjaan yang sudah diberikan maka karyawan akan merasakan senang dan puas sehingga meminimalisir terjadinya turnover.
- 4) Kepuasan gaji kepuasan, gaji dirasa selaku perihal yang menyebabkan turnover karena besar atau kecilnya gaji yang diberikan harus sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Tetapi persepsi karyawan pada perlakuan tak adil pada perihal kompensasi sebagai penyebab kuat pada permasalahan turnover.
- 5) Recruitment yang salah, tidak semua recruitment yang dilakukan oleh tim HRD melampirkan semua keterangan dengan jelas mengenai pekerjaan yang akan dilakukan oleh calon karyawan sehingga calon karyawan yang melamar pada perusahaan tersebut kurang mengerti akan pekerjaan yang akan dilakukan oleh calon karyawan.

6) Manager yang buruk, tidak semua manager pada perusahaan bisa memberikan perlakuan yang baik dengan para karyawannya. Manager yang buruk biasanya selalu memberikan banyak tekanan kepada karyawan, menganggap bahwa karyawan hanyalah sebagai eksploitasi untuk kesuksesan mereka. (Widyawati, Faris and Himawan, 2022)

Beberapa penyebab *turnover intention* Mathis & Jockson (2001) adalah:

1) Usia

Karyawan yang lebih muda lebih tinggi keinginannya untuk keluar. Tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan yang berusia muda disebabkan memiliki waktu lebih panjang untuk membangun karier, sehingga masih memiliki banyak keinginan dan kesempatan untuk mencoba-coba pekerjaan.

2) Lama Kerja

*Turnover* juga lebih banyak terjadi pada karyawan yang masa kerjanya belum lama. Relasi dengan usia yang relatif sama serta kurangnya sosialisasi awal ketika masuk organisasi merupakan keadaan yang menyebabkan kelompok untuk tidak mudah bertahan.

3) Beban Kerja

Bekerja tidak hanya bertujuan memperoleh kompensasi. Oleh karena itu beban kerja yang berat dapat membuat tekanan secara fisik maupun psikis bagi seorang karyawan yang menyebabkan berfikir untuk keluar.

4) Faktor Lingkungan

Lingkungan yang menyenangkan cenderung akan membuat karyawan betah bekerja sehingga membuatnya bertahan. Sebaliknya lingkungan yang tidak menyenangkan membuat karyawan mencari-cari pilihan lain yang dinilainya lebih menyenangkan.

5) Kepuasan Kerja

Banyak para ahli menuturkan bahwa kepuasan kerja akan membuat karyawan bertahan bahkan menunjukkan kinerjanya lebih baik. Demikian juga ketidakpuasan akan mendorong karyawan menemukan tempat lain yang dinilainya memberikan situasi lebih baik.

#### 6) Kepuasan Gaji

Kompensasi yang rendah memang membuat karyawan merasa tidak puas, akan tetapi persepsi ketidakadilan terhadap kompensasi yang diberikan lebih kuat mendorong karyawan memutuskan keluar. Bagaimana pun setiap karyawan akan berfikir dengan membandingkan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dan kompensasi yang diterimanya. Kesesuaian keduanya membuat karyawan makin betah bertahan. (Farida and Melinda, 2019)

Dalam Buku yang ditulis Robin dkk (2024), yang berjudul fenomena *turnover intention* pada perusahaan, menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*:

##### 1) Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi seberapa besar keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti, lingkungan kerja, ruang untuk pertumbuhan karir, dan keseimbangan kerja.

##### 2) Kepuasan Gaji dan Fasilitas

Gaji yang dirasa tidak mencukupi atau ketidakpuasan terhadap kompensasi dan fasilitas kerja juga dapat menjadi alasan untuk meninggalkan perusahaan.

##### 3) Komitmen Organisasi

Tingkat komitmen karyawan terhadap nilai-nilai, tujuan, dan budaya perusahaan dapat mempengaruhi niat mereka untuk tetap tinggal. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dengan

perusahaan cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih rendah.

#### 4) Stres Kerja

Tingkat stres kerja yang tinggi bisa mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan baru di tempat yang lebih menyenangkan atau lebih seimbang.

#### 5) Kepemimpinan dan Manajemen

Kualitas kepemimpinan dan gaya manajemen di dalam organisasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan dan retensi karyawan. Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk tetap tinggal di bawah pimpinan yang mendukung dan membangun dari pada yang otoriter atau tidak mendukung.

#### 6) Kesempatan Pengembangan Karier

Karyawan yang merasa tidak mempunyai peluang untuk berkembang atau naik jabatan di dalam perusahaan cenderung mencari peluang di tempat lain yang menawarkan prospek karir yang lebih baik.

#### 7) Persepsi Keadilan Organisasi

Persepsi karyawan tentang keadilan dalam pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, dan perlakuan yang adil dalam organisasi juga dapat mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau pun untuk keluar.

### **f. Tindakan yang Akan dilakukukan untuk Menekan *Turnover Intention***

Melihat begitu berartinya karyawan bagi keberlangsungan organisasi (Luthans, 1995), maka organisasi tentu saja akan mempertahankan karyawan dengan berbagai strategi. Strategi investasi langsung yang dilakukan oleh bagian personalia adalah memastikan bahwa gaji, honor, dan berbagai imbalan lainnya harus berjalan dengan lancar, baik jumlah dan waktu pembagiannya. Apabila gaji yang

diberikan atau tidak diterimakan secara rutin, maka karyawan akan bertanyatanya tentang kepastian usia organisasi. Salah satu tanda organisasi akan tutup adalah gaji karyawan sering tersendat atau tidak lancar.

Untuk mencegah turnover, bagian personalia juga harus melaksanakan strategi investasi yang sifatnya tidak langsung. Strategi itu meliputi stabilitas pekerjaan (ia tidak akan dipecat), pelatihan, dan keadilan prosedural. Selanjutnya strategi itu juga memastikan adanya kesempatan untuk promosi jabatan, adanya program mentoring dari karyawan senior pada karyawan junior, serta adanya saluran komunikasi yang lancar. Keberadaan strategi ini akan berkorelasi negatif dengan turnover suka rela. Selanjutnya, untuk meminimalkan potensi kerugian maka organisasi juga dapat menerapkan dua kebijakan antara lain:

- 1) Jangka waktu yang diijinkan bagi karyawan baru yang diterima untuk mengundurkan diri. Hal ini bisa menghindarkan kasus karyawan yang baru masuk beberapa hari namun kemudian ia melakukan turnover. Strategi ini untuk menjaga citra organisasi dan nama baik perusahaan.
- 2) Karyawan yang sudah diterima namun belum habis masa kontraknya dan ingin mengundurkan diri, maka ia diharuskan mengganti biaya-biaya pelatihan yang telah diterimanya. Biaya pelatihan tersebut sangat mahal, sehingga karyawan harus berpikir lagi bila akan keluar dari organisasi. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, besarnya biaya pelatihan yang harus dikembalikan adalah sebesar upah karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Strategi-strategi tersebut di atas sebenarnya adalah indikator bahwa organisasi peka terhadap letupan-letupan rasa tidak puas karyawan. Organisasi harus segera bertindak melakukan pembenahan dan penataan kembali semua perangkat organisasi untuk meredam

keresahan karyawan. Pembinaan itu juga harus memperhatikan suara-suara karyawan. Pembinaan organisasi yang hanya berdasarkan opini pimpinan saja (misalnya monitoring semua perilaku karyawan secara elektrik), maka hasilnya adalah karyawan justru terdorong untuk turnover secara sukarela.

### 3) Memperbaiki Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Mulai dari proses rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan, pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan, memahami hak dan setiap kewajiban sehingga bisa merencanakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sudah direncanakan sebelumnya. Dari sisi masa kerja, kepuasan terhadap perusahaan akan membuat karyawan merasa betah untuk bertahan lama di perusahaan tersebut, semakin lama masa kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan tersebut, oleh karena itu karyawan dengan loyalitas yang tinggi perlu untuk diperhatikan terus menerus.

Perencanaan sumber daya manusia dari sisi jenis kelamin perlu juga diperhatikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam merencanakan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan tingkat pendidikan, jika masih muda dan baru memiliki pendidikan dengan standar minimal setara dengan SMK/SMA/MAN maka harus memiliki kesiapan jika suatu saat mereka memiliki niat atau keinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, maka sebelum hal itu terjadi perlu dipersiapkan atau benar-benar direncanakan jika ada dibutuhkan lulusan SMA yang setara harus sesuai dengan persyaratan ketika merencanakan sumber daya manusia.

Yang terakhir yaitu bisa dilihat dari sisi status perkawinan, bila dalam merencanakan sumber daya manusia maka manajemen juga harus ikut membantu karyawan yang berkompeten supaya bisa saling memudahkan mereka dalam melakukan tugas dan tanggung

jawab sebagai orang yang memiliki keluarga dengan statusnya sebagai karyawan.

4) Memberikan Pekerjaan Kepada Karyawan Sesuai dengan Kemampuannya

Dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing-masing akan memberikan dampak kepada karyawan nya akan merasa puas dengan hasil kerja nya sendiri. Contoh tidak memberikan pekerjaan diatas kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga tidak mampu mencapai target atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tersebut dengan maksimal atau bahkan jangan memberikan beban pekerjaan yang dibawah kemampuan karyawan karena akan terlalalu mudah dikerjakan atau tidak akan ada tantangan sehingga akan dapat mengakibatkan karyawan tersebut merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan fasilitas tambahan atau reward contohnya seperti bonus, voucher, liburan dan lainnya bagi karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sebagai sebuah imbalan dan rasa penghargaan atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Namun jika berbagai alternatif sudah ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan akan tetapi masih ada karyawan yang memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut maka bisa diberlakukan sesuai dengan aturan yang sudah disepakati dari awal, seperti mengisi form pengajuan pengunduran diri 2 bulan sebelumnya sehingga nantinya perusahaan bisa memiliki waktu untuk mencari pengganti untuk mengisi posisi yang kosong tersebut sehingga operasional perusahaan tetap berjalan dengan baik.

#### 5) Penguatan Komitmen Organisasi

Penguatan merupakan suatu hal yang penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan atau pemilik perusahaan tersebut. Kepuasan bersifat relatif terhadap setiap orang sehingga akan sulit menyeragamkan atau menyamakan kepuasan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Sehingga satu kebijakan akan bisa mendapatkan berbagai tanggapan dari karyawan perusahaan yang sama. Oleh karena itu karyawan yang merasa kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan mungkin akan membuat mereka merasa puas dan membuat karyawan betah di perusahaan, namun akan berbeda halnya jika karyawan yang merasa tidak puas maka akan memiliki pikiran untuk segera mencari pekerjaan yang lain.

Inilah yang menjadi tanggung jawab perusahaan baik pimpinan/pemilik untuk membuat karyawan yang tidak puas agar tetap berada di perusahaan dengan segala ketidakpuasan yang mereka rasakan dan memiliki motivasi yang kuat untuk tetap bertahan dan menjadi bagian dari perusahaan. Maka dari itu perlu dikuatkan komitmen organisasi antara pemimpin dengan karyawan.

#### **g. Dampak *Turnover Intention***

##### 1) Beban Kerja

Beban kerja, apabila turnover karyawan tinggi, maka beban kerja karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang, semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan maka semakin besar pula beban kerja karyawan tersebut pada periode selama itu.

##### 2) Biaya Penarikan Karyawan

Biaya penarikan karyawan adalah tentang waktu dan kemungkinan pembicaraan tentang proses seleksi karyawan atau pegawai, tentang pengukuhan pengunduran diri dan penggantian pegawai yang mengundurkan diri.

### 3) Biaya Latihan

Biaya latihan ini menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika turnover tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

### 4) Adanya Produksi yang Hilang Selama Masa Pergantian Karyawan

Dalam hal ini pengurangan jumlah karyawan akan menurunkan volume produksi atau pencapaian target penjualan. Hal ini disebabkan tingginya turnover. Terutama ketika karyawan yang sangat produktif untuk keluar.

### 5) Banyak Pemborosan Karena Adanya Karyawan Baru

Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya – biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

### 6) Memicu Stres Karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan. (Sari and Susanto, 2019)

## **h. Motivasi Internal dan Intensi untuk *Turnout***

Adanya ungkapan-ungkapan rasa tidak puas karyawan yang kemudian diikuti dengan gelombang turnover, menunjukkan bahwa organisasi sedang tidak sehat. Untuk mencegah turnover, memang sudah seharusnya organisasi merencanakan program-program kreatif. Program-program kreatif itu nantinya akan berguna untuk memberdayakan karyawan. Pemberdayaan berarti karyawan ikut terlibat dalam proses pengambilan keputusan tentang jalannya organisasi. Persoalannya adalah tidak banyak karyawan yang bersedia mengikuti program-program itu. Hal ini mungkin para karyawan itu

berada pada posisi penting. Mereka berada pada zona nyaman. Untuk menggugah motivasi internal karyawan, maka organisasi dapat menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya berada pada pengelola manajemen saja, tetapi juga berada dalam setiap diri karyawan. Hal ini karena kepemimpinan pada hakekatnya adalah ilusi belaka. Penciptaan ilusi itu untuk memuaskan kebutuhan kita untuk bergantung pada orang lain.

Oleh karena karyawan adalah juga sebagai pemimpin, maka karyawan didorong untuk memunculkan potensinya, sehingga motivasi kerjanya lebih didominasi oleh motivasi internal. Untuk memunculkan motivasi internal karyawan sehingga karyawan jeli pada peluang-peluang yang ada pada organisasi, maka organisasi dapat menawarkan pelatihan untuk memunculkan dorongan berprestasi, memberikan tantangan dalam pekerjaan, memberikan kebebasan untuk berinovasi dalam menyelesaikan tugas, namun keamanan kerja tetap terjamin.

Selanjutnya organisasi juga dapat menawarkan promosi jabatan berdasarkan prestasi kinerja, bukan senioritas. Hal ini karena karyawan yang mempunyai dorongan berprestasi tinggi cenderung lebih tertarik bekerja pada organisasi yang menawarkan promosi berdasarkan prestasi kerja, bukan senioritas. Untuk mencegah karyawan lama yang berprestasi tinggi melakukan turnover, maka organisasi dapat menawarkan program tugas belajar dengan beasiswa. Setelah menyelesaikan pendidikan lanjutan itu, maka karyawan harus mematuhi ketentuan organisasi yaitu  $2n+1$ . Mereka harus tetap bekerja di organisasi minimal dua kali masa studi ditambah dengan satu tahun. Kebijakan ini berguna untuk menjadikan karyawan lama sebagai role model / panutan bagi karyawan baru. (Harahap *et al.*, 2014)

#### **i. Indikator-Indikator *Turnover Intention***

Indikator – indikator *turnover intention* menurut Waskito, M., & Putri, A. R. (2021) adalah:

- 1) Tingkat Absensi yang meningkat
- 2) Jenuh dalam bekerja
- 3) Peningkatan pelanggaran atau kesalahan
- 4) Protes terhadap atasan
- 5) Perilaku yang berbeda
- 6) Pencarian alternatif pekerjaan (Aisyah and kristiana, 2014)

Sedangkan menurut Price indikator turnover intention adalah:

- 1) Faktor individual terdiri dari

- a) Perilaku Mencari Peluang

Semakin besar keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain maka akan semakin besar juga tingkat *turnover intention*-nya.

- b) Komitmen Terhadap Lembaga

Ketika karyawan loyal terhadap pekerjaannya, maka *turnover intention*-nya semakin kecil.

- c) Kemauan Bekerja Keras

Pekerjaan yang dilakukan secara giat, akan lebih meminimalkan tingkat *turnover intention* karyawan.

- d) Peningkatan Kompetensi

Semakin besar pengembangan keterampilan antar karyawan akan mengecilkan tingkat *turnover intention*.

- e) Kepuasan Kerja

Ketika karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan tempat ia bekerja maka akan semakin besar pula tingkat *turnover intention*-nya.

- f) Perasaan Negatif atau Positif Terhadap Pekerjaan

Semakin besar perasaan negatif yang dimiliki karyawan membuat kepuasan kerjanya berkurang sehingga meningkatkan peluang untuk keluar dari pekerjaan. Jika yang dirasakan

sebaliknya, maka peluang untuk mengundurkan diri semakin kecil.

g) Niat untuk Tetap Tinggal

Ketika niat untuk mempertahankan pekerjaannya masih ada, akan mengecilkan tingkat *turnover intention*.

2) Faktor lingkungan yang terdiri dari:

a) Tanggung Jawab di Tempat Bekerja

Semakin besar rasa tanggung jawab yang dimiliki maka akan membuat *turnover intention* menjadi minim.

b) Kesempatan Kerja

Semakin banyaknya lowongan pekerjaan di tempat lain serta bursa kerja yang lebih menjajikan akan semakin membuat intensitas *turnover* meningkat.

## 2. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres

Stres kerja merupakan penyakit global yang dapat menyerang siapa saja dan kapan saja, tidak peduli apakah mereka laki-laki atau perempuan, kaya atau miskin. Fakta menunjukkan bahwa sebagian besar orang mengalami tingkat stres paling rendah sekalipun di lingkungan kerjanya.

Menurut (Rivai, 2018), stres kerja adalah keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan karyawan. Menurut (Hasibuan, 2016), stres kerja merupakan suatu ketegangan yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir dan merasakan terhadap dirinya sendiri.

Menurut (Handoko, 2017), stres kerja diartikan sebagai keadaan ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan keadaan seseorang. Akibatnya, stres yang berlebihan dapat mengganggu

kemampuan dalam menghadapi lingkungan dan pada akhirnya menghambat kemampuan dalam menjalankan tugas.

#### **b. Sumber-Sumber Stres Kerja**

Menurut (Handoko, 2017), penyebab stres kerja ada empat, yaitu:

- 1) Kondisi kerja.
- 2) Kelebihan beban.
- 3) Pengambil alihan.
- 4) Pekerjaan berbahaya. (Leeming, 2023)

Ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres pada seseorang. Termasuk konteks organisasi, tuntutan sosial dan keluarga dan ciri-ciri kepribadian. Dari perspektif organisasi, sumber stres meliputi:

- 1) Terlalu sedikit atau terlalu banyak pekerjaan, kondisi lingkungan fisik yang buruk, tekanan waktu, dll.
- 2) Peran dalam organisasi, yaitu apakah karyawan merasakan konflik peran, ambiguitas peran, tingkat tanggung jawab, komitmen terhadap organisasi, dan pengambilan Keputusan.
- 3) Pengembangan karir, yaitu apakah karyawan merasa mendapat promosi yang berlebihan atau kurang, apakah ia merasa tidak aman di tempat kerja, dan sebagainya.
- 4) Hubungan dalam suatu organisasi adalah derajat buruknya hubungan antar pegawai (manajer, pegawai dan karyawan) atau antar manajer.
- 5) Faktor organisasi meliputi konseling yang tidak efektif, hambatan perilaku, dan politik dalam organisasi.
- 6) Hubungan antara organisasi dengan pihak luar yaitu bagaimana kebutuhan keluarga selaras dengan kebutuhan organisasi, dan hubungan antara kepentingan individu dengan kebijakan organisasi.

#### **c. Gejala Stres**

Gejala stres juga diungkapkan oleh Robbins dan Timothy (2016: 434) tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Gejala Fisiologis Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.
- 2) Gejala Psikologis Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.
- 3) Gejala Perilaku Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingakt perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur. (Gusti, 2019)

#### **d. Jenis-Jenis Stress Kerja**

Berney dan Selye mengungkapkan terdapat 4 (empat) jenis stres (Asih et al., 2018), yaitu

##### 1) *Eustres (Good Stress)*

*Eustres*, atau stres positif, adalah jenis stres yang memberikan dampak baik bagi seseorang yang mengalaminya. Meskipun umumnya stres sering dianggap negatif sebagai penghalang dalam mencapai tujuan, tetapi tekanan yang muncul dari tantangan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab dan penyelesaian pekerjaan dengan kualitas tinggi dalam waktu yang terbatas justru bisa memicu semangat dan motivasi bagi sebagian orang. Setiap individu memiliki cara atau sikap yang berbeda dalam menghadapi stres, termasuk stres yang terjadi dalam pekerjaan.

##### 2) *Distress*

*Distress* adalah jenis stres yang memiliki dampak negatif terhadap seseorang yang mengalaminya. Mirip dengan konsep stres kerja secara umum, stres kerja dianggap sebagai beban yang tidak menyenangkan atau terlalu berat yang menguras tenaga, sehingga membuat siapa saja yang mengalaminya rentan terhadap penyakit.

Dampak yang ditimbulkan ini bersifat merusak, baik bagi individu maupun perusahaan.

### 3) *Hyperstress*

*Hyperstress* adalah stres yang sangat tinggi dan berlebihan, yang terjadi karena beban kerja yang sangat berat dan melebihi kemampuan seseorang. Stres memang bisa memberikan dampak baik maupun buruk, tetapi stres yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, serta berpotensi memicu burnout.

### 4) *Hypostress*

*Hypostress* adalah jenis stres yang dialami seseorang dengan tingkat yang sangat rendah. Hal ini terjadi karena kurangnya rangsangan atau tantangan, sehingga menyebabkan rasa bosan, hilangnya semangat, serta rendahnya kemajuan pribadi. Kegiatan pekerjaan yang sama berulang setiap hari tanpa adanya variasi dapat memicu munculnya hypostress. (Lustono, 1967)

## e. Dampak Stess Kerja

Dampak stres kerja dapat bermanfaat atau merugikan bagi karyawan. Dampak positif diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja sekeras mungkin. Namun jika stres tidak dapat diatasi maka akan berdampak buruk pada karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2016), stres kerja juga dapat menyebabkan, seperti:

- 1) Dampak terhadap perusahaan, gangguan, kegagalan baik dalam manajemen maupun pekerjaan, terganggunya aktivitas kerja normal, penurunan produktivitas, pendapatan laba bagi perusahaan.
- 2) Dampak terhadap masalah pribadi, kesehatan, psikologis, dan interpersonal.

## f. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017), faktor-faktor berikut dapat menyebabkan dan menimbulkan stres kerja, yakni:

### 1) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang buruk membuat pekerja lebih mudah sakit dan merasa stres, sehingga dapat menurunkan konsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja. Beban kerja melebihi kemampuan karyawan. Akibatnya, karyawan cepat lelah dan sangat gugup.

### 2) Konflik Peran

Ada beberapa penelitian menarik tentang stres kerja yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau perusahaan yang tidak memiliki struktur yang jelas mengalami stres konflik peran. Mereka merasa stres karena peran mereka di tempat kerja tidak jelas dan tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari mereka.

### 3) Pengembangan Karir

Setiap orang hendaknya mempunyai harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun kenyataannya, impian dan cita-cita karyawan untuk mencapai kesuksesan dan karir yang baik seringkali tidak terwujud. Penyebabnya bermacam-macam, antara lain sistem pengembangan karir dan evaluasi pekerjaan yang tidak jelas, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, dan kurangnya kesempatan untuk maju.

Menurut Marliani faktor-faktor penyebab stress kerja dalam buku yang ditulis Ida Ayu Kade Rachmawati K. dkk factor penyebab stress kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Faktor Lingkungan Kerja

Beberapa penyebab stres yang berasal dari lingkungan kerja antara lain adalah beban kerja yang terlalu berat, kondisi kerja yang tidak nyaman, sarana dan fasilitas yang tidak memadai, tugas yang tidak jelas, gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter, kurangnya dukungan dari atasan, konflik dengan rekan kerja, minimnya kesempatan untuk berkembang, budaya organisasi yang tidak sehat, hingga ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## 2) Faktor Pribadi

Secara umum, faktor pribadi dapat dikategorikan sebagai berikut:

### a) Tidak Adanya Dukungan Sosial

Dukungan sosial bisa berasal dari hubungan pribadi, lingkungan kerja, dan masyarakat. Beberapa contoh sumber dukungan sosial adalah pasangan, keluarga, teman-teman, rekan kerja, komunitas, layanan profesional seperti psikolog dan konselor, serta media sosial.

### b) Tidak Adanya Kesempatan untuk Berpartisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Karyawan yang ide, gagasan, dan pendapatnya tidak diperhatikan atau didukung oleh manajemen, serta tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, akan merasa tidak dihargai dan dapat mengalami stres kerja.

### c) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja, terutama lingkungan fisik, juga dapat menyebabkan timbulnya stres kerja. Ruangan dengan pencahayaan yang tidak memadai, suhu panas, ventilasi buruk, kebisingan, kotor, serta warna dan dekorasi yang tidak menyenangkan dapat memengaruhi kesehatan mental dan kinerja kerja merupakan beberapa contoh lingkungan fisik yang dapat menimbulkan stres kerja.

### d) Manajemen yang Tidak Sehat

Manajemen sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Manajemen yang tidak sehat seperti kepemimpinan otoriter, kurangnya komunikasi, pengambilan keputusan yang tidak adil, dan tuntutan kinerja yang terlalu tinggi dapat memicu munculnya stres kerja pada karyawan.

e) Tipe Kepribadian

Tipe kepribadian karyawan dibagi menjadi dua, yaitu tipe A dan tipe B. Karyawan dengan kepribadian tipe A biasanya kompetitif, ambisius, terorganisir, dan berorientasi pada pencapaian. Karyawan tipe ini cenderung rentan mengalami stres kerja karena mudah tidak sabar, cepat marah, dan merasa tertekan waktu. Sementara itu, karyawan tipe B dianggap lebih santai, mudah menerima, dan tidak terburu-buru. Mereka lebih sabar dan tidak terlalu kompetitif, sehingga memiliki risiko lebih rendah mengalami stres kerja.

f) Pengalaman Pribadi

Pengalaman pribadi terutama pengalaman yang kurang baik atau tidak menyenangkan, dapat memicu stres kerja. Beberapa contoh pengalaman seperti itu adalah masalah dalam keluarga, seperti perselisihan dengan pasangan atau anggota keluarga lainnya, masalah kesehatan baik fisik maupun mental, kesulitan keuangan seperti hutang atau kebutuhan mendadak, serta masalah perpisahan atau kehilangan orang yang dicintai. Semua hal tersebut bisa menjadi penyebab munculnya stres kerja.

**g. Indikator Stress Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2016), model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah:

1) Sikap manajer

Hal ini diukur dari persepsi responden bahwa sikap manajernya tidak adil dalam memberikan tugas.

2) Jam kerja

Diukur berdasarkan persepsi responden terhadap jam kerja yang berlebihan.

3) Konflik

Diukur dari persepsi responden terhadap konflik antara karyawan dan manajer.

#### 4) Komunikasi

Diukur dari persepsi responden terhadap buruknya komunikasi antar karyawan.

### 3. Beban Kerja

#### a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Suwatno Definisi beban kerja harus diselesaikan secara sistematis oleh unit organisasi atau eksekutif dengan menggunakan teknik analisis pekerjaan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai berbagai aktivitas. Mereka digunakan untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efisiensi kerja unit organisasi.(Rochman and Ichsan, 2021)

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seorang pekerja, baik secara fisik, mental, maupun sosial, dan menjadi tanggung jawab mereka. Setiap tugas yang dilakukan pasti menyebabkan beban bagi pelakunya. Setiap pekerja memiliki kemampuan masing-masing dalam menghadapi beban kerjanya, yang bisa berupa beban fisik, mental, atau sosial. Misalnya, pekerja yang mengangkut barang di pelabuhan lebih banyak menghadapi beban fisik dibandingkan beban mental atau sosial. Sebaliknya, seorang pengusaha mungkin menghadapi beban mental yang jauh lebih besar dibandingkan beban fisik atau sosial.

Sementara itu, pekerja sosial cenderung menghadapi beban sosial yang lebih besar. Setiap pekerja memiliki kapasitas tertentu dalam menghadapi beban kerjanya. Beberapa mungkin lebih cocok untuk pekerjaan fisik, ada yang cocok untuk pekerjaan mental, dan ada pula yang cocok untuk pekerjaan sosial. Ada standar umum mengenai beban kerja, di mana setiap orang hanya mampu memikul beban hingga kadar tertentu. Beban kerja yang optimal bagi seseorang terjadi ketika pekerja ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya, atau pilihan pekerja yang paling sehat untuk tugas yang

membutuhkan kesehatan terbaik. Tingkat kecocokan dalam penempatan pekerja mencakup kesesuaian pengalaman, keterampilan, motivasi, serta aspek lainnya. (Yayasan and Menulis, 2021)

Beban kerja juga merupakan jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada tenaga kerja, baik itu secara fisik maupun mental, dan menjadi tanggung jawab mereka. Setiap jenis pekerjaan menjadi tantangan bagi pelaksananya, dan setiap tenaga kerja memiliki kemampuan unik untuk mengatasi beban kerja mereka yang bisa berupa beban fisik, mental, atau sosial. Seorang pekerja manual, seperti para pekerja bongkar muat di pelabuhan, menanggung beban fisik yang lebih banyak dibandingkan dengan beban mental atau sosial. Di sisi lain, seorang pengusaha mungkin menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dalam aspek mental. Sementara itu, petugas sosial lebih sering berhadapan dengan tantangan-tantangan sosial. Setiap tenaga kerja memiliki kemampuan spesifik terkait beban kerja. Beberapa di antara mereka mungkin lebih cocok untuk pekerjaan fisik, mental, atau sosial. Terdapat kesamaan umum dalam standar beban kerja di mana setiap individu hanya dapat mengatasi beban hingga batas tertentu. Beban kerja dianggap optimal bagi seseorang jika tenaga kerja ditempatkan dengan tepat pada pekerjaan yang sesuai atau jika pekerja yang paling sehat dipilih untuk tugas yang paling sesuai. Derajat keberhasilan penempatan kerja mencakup kesesuaian pengalaman, keterampilan, motivasi, dan faktor lainnya.

Tubuh manusia dirancang agar dapat menjalani aktivitas sehari-hari. Massa otot yang hampir setengah dari berat keseluruhan tubuh memungkinkan kita untuk bergerak dan menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan memiliki arti penting untuk kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga kita dapat mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Di sisi lain, bekerja berarti tubuh harus mengatasi beban dari luar. Dengan kata lain, setiap pekerja membawa beban bagi dirinya sendiri. Beban ini bisa berupa beban fisik maupun

mental. Dari perspektif ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, dan keterbatasan individu yang menanggung beban tersebut. Secara umum, hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks, baik faktor internal maupun eksternal. (Mahawati *et al.*, 2021)

#### **b. Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negatif: kelelahan fisik dan mental, serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Sebaliknya, karena beban kerja yang terlalu ringan, pekerjaan menjadi membosankan akibat gerakan yang lebih sedikit. Kebosanan terhadap pekerjaan yang dilakukan atau terlalu sedikit pekerjaan dapat mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan dan membahayakan pekerja. Beban kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

##### 1) Kualitas Pekerjaan Menurun

Beban yang berlebihan tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, beban yang berlebihan menyebabkan menurunnya mutu kerja akibat kelelahan fisik, serta menurunnya kemampuan konsentrasi, pengendalian diri dan ketelitian kerja, sehingga tidak menghasilkan pekerjaan yang baik. tidak memenuhi standar.

##### 2) Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan muncul dari hasil pekerjaan yaitu pelayanan yang diterima tidak sesuai harapan. Misalnya waktu tunggu yang lama, hasil pelayanan yang kurang memuaskan.

##### 3) Meningkatnya Ketidakhadiran

Beban kerja yang berlebihan juga dapat menyebabkan karyawan kelelahan atau sakit. Hal ini berdampak buruk terhadap kelancaran fungsi organisasi karena tingkat ketidakhadiran yang

terlalu tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja seluruh organisasi.

### **c. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:

#### a) Tugas (*Task*)

Tugas fisik seperti tata letak tempat kerja, kondisi tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja atau volume pekerjaan yang dilakukan. Pada saat yang sama, tugas mental mencakup tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, rasa kerja, dll.

#### b) Organisasi Kerja

Meliputi durasi waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, dan lain-lain.

#### c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini dapat meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimia, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai akibat respon stres dari luar dan dapat berperan sebagai pemicu stres, antara lain faktor somatik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, gizi, status kesehatan, dan faktor psikologis (motivasi, persepsi), keyakinan, keinginan, kepuasan. (Irawati and Carollina, 2017)

### **d. Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah, beban kerja memiliki 4 indikator, yaitu:

#### 1) Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan hendaknya sudah memiliki dan

mensosialisasikan SOP (*standart Operating Producere*) kepada semua unsur di dalam lembaga.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.

3) Target yang harus di capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

4) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.(Tjiabrata, 2022).

## B. Kajian Penelitian yang Relevan

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Relevan**

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rini fitriantini dkk (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD KOTA	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja <i>Turnover Intention</i> . Terdapat pengaruh negative dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap <i>Turnover</i>	Terdapat Variabel sama yaitu (X) dan (Y). Dimana stress kerja dan Beban kerja terhadap Turnover Intention	Dalam penelitian ini menggunakan 3variabel (X)

		MATARAM	<i>Intention.</i> Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap stress kerja		
2.	Muhammad Muslim (2021)	Analisis Pengaruh Stess Kerja, Beban Kerja Karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan Beban kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karywan pada PT Sunggong Logistics Jakarta dan Stress kerja dan beban kerja berpengaruh persial terhdap karyawan PT Sunggong Logistics Jakarta	Sama-sama membahas tentang stress kerja, beban kerja terhadap <i>turnover Intention</i>	Studi kasus di lakukan di tempat yang berbeda.

3.	Gregorius Widiyanto, Kheren Yunus (2021)	Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV. Wan Qian	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Sama-sama memiliki dua variabel (X) yaitu beban kerja, dan stress kerja	Memiliki lokasi penelitian yang berbeda
4.	Firda Widiawati, Dkk (2017)	Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang	Beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ,, Stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , motivasi kerja	Sama-sama memiliki variabel (X) yaitu stress kerja dan beban kerja	Penelitian ini memiliki 3 variabel (X) yaitu beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja

			memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .		
5.	Ahmad Aulia Ihsan, Zakhyadi Arifin, Maya Sari Dewi (2018)	Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> (studi kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin)	Stress kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan, jika stress kerja semakin tinggi maka turnover intention akan semakin rendah	Terdapat 2 variabel (X) yang sama yaitu beban kerja dan stress kerja	Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel (X) sedangkan dalam penelitian yang dilakukan peneliti saat ini terdapat hanya 2 variabel (X)
6.	Milicia Christy Mokoagow dkk (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. PLN (Persero)	Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap turnover intention, yang mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi pada	Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yang sama, yaitu (X1)	Dalam penelitian ini terdapat perbedaan pada variabel (X2) yaitu Komitmen organisasi sedangkan peneliti saat

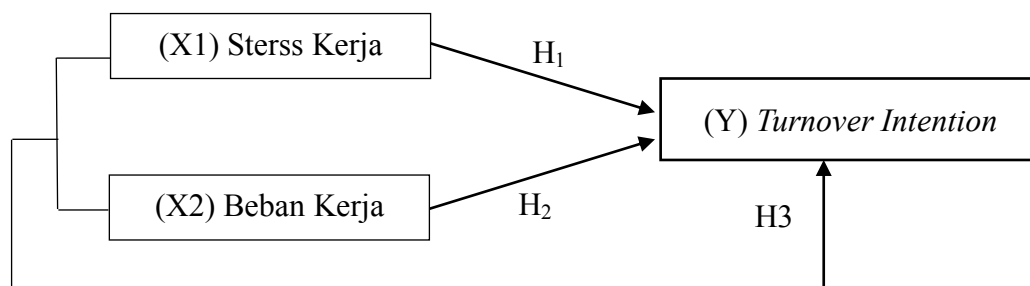
		Rayon Ratahan	setiap karyawan akan meningkatkan tindakan untuk melakukan dan terjadinya turnover intention. Dan Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif terhadap turnover intention, sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasional yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat turnover intention.	Stres kerja	ini variabel (X2) yaitu beban kerja
7.	Indarti dan Utami (2024)	Pengaruh stress kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap	Memiliki variabel yang sama yaitu stres	Dalam penelitian ini beban kerja sebagai variabel

		dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT PLN Nusantara Power Surabaya	<i>turnover intention</i> , beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention yang dimediasi oleh stress kerja	kerja, beban kerja dan <i>turnover intention</i>	mediasi, dalam penelitian peneliti saat ini beban kerja sebagai variabel (X2)
--	--	---	--	--	---

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir disebut juga dengan kerangka konseptual tentang bagaimana teori mempunyai relasi dengan faktor yang akan diidentifikasi sebagai suatu pokok permasalahan yang penting. Dalam penelitian ini ialah tentang pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak tiga Variabel. Yakni

dua variabel independent dan satu variabel dependent. Variabel independent yang diambil yakni, stress kerja (X1) dan beban kerja (X2) dan *turnover intention* (Y). Penelitian ini dilakukan pada karyawan **PT PLN Persero ULP Lintau**. Adapaun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Berpikir**

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007:93), hipotesis penelitian ialah jawaban sementara terhadap yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan bukan di dasarkan pada faktor faktor realitas yang diperoleh berasal pengumpulan data. Selanjutnya hipotesis akan diuji kebenarannya oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau akan di uji adalah sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh inovasi stress kerja terhadap *Turnover Intention*

H<sub>01</sub>: Tidak ada pengaruh positif signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau

H<sub>a1</sub>: Ada pengaruh positif signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau

H<sub>02</sub>: Tidak ada pengaruh positif signifikan antara beban Kerja terhadap *turnover intention* pada PT PLN Persero ULP Lintau

H<sub>a2</sub>: Ada pengaruh positif signifikan antara beban Kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau

2. Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau.

H<sub>03</sub>: Tidak ada pengaruh positif signifikan antara stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau.

H<sub>a3</sub>: Ada pengaruh positif signifikan antara stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Sementara itu, Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran). Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hakikat hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya akan dianalisis dengan alat uji statistik serta menggunakan teori yang objektif. Penuh dengan kehati-hatian dari segala fakta. Penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar.

Punch (1988) Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris di mana data-datanya dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung. Penelitian kuantitatif memperhatikan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik. (Ali *et al.*, 2022). Penelitian kuantitatif yang dimaksud disini adalah pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT PLN Persero ULP Lintau.

### **B. Latar Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT PLN Persero ULP Lintau, Kecamatan Lintau Buo Kabupaten Tanah Datar. Sedangkan waktu penelitian yaitu pada bulan Mei 2024.

**Tabel 3. 1**  
**Waktu Penelitian**

No.	Aktivitas Penelitian	Waktu Pelaksanaan								
		2024					2025			
		Mei	Jun	Jul-Okt	Nov	Des-Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1.	Survey Awal	■								
2.	Pembuatan Proposal	■	■							
3.	Bimbingan Proposal			■						
4.	Seminar Proposal Skripsi				■					
5.	Perbaikan Setelah Seminar					■				
6.	Penelitian						■			
7.	Pengumpulan Data							■		
8.	Pengolahan Data								■	
9.	Bimbingan Hasil Penelitian									■
10.	Munaqasah									■

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2015). Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan kontrak dan karyawan tidak tetap pada PT PLN Persero ULP Lintau yaitu sebanyak 41 orang.

## 2. Sampel

Pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, 2015)

Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. (Arikunto, 2012)

Menurut (Sugiyono, 2016) metode penentuan sampel jenuh atau total *sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan PT PLN Persero ULP Lintau yaitu sebanyak 41 orang responden.

## D. Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian ini berupa angket yang terdiri dari 2 variabel independen, 1 variabel dependen. Penilaian instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang fenomena sosial. Dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban, yaitu masing-masing jawaban diberi *score* atau bobot yaitu antara 1-5.

**Tabel 3. 2**  
**Skor Penilaian Skala Likert**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono (2010)*

Selanjutnya untuk bentuk kisi-kisi dalam bentuk angket penelitian ini, penulis menyusun beberapa indikator yang disesuaikan berdasarkan variabel-variabel penelitian yang terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 3**  
**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

<b>No.</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Teori</b>
1.	Stress Kerja	1. Beban kerja 2. Sikap manajer 3. Jam kerja 4. Konflik	Hasibuan (2016)
2.	Beban Kerja	1. Kondisi Kerja 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 4. Lingkungan Kerja	Koesompwidjojo (2017)
3.	<i>Turnover Intention</i>	1. Tingkat Absensi yang meningkat 2. Jenuh dalam bekerja 3. Peningkatan pelanggaran atau kesalahan 4. Protes terhadap atasan 5. Perilaku yang berbeda 6. Pencarian alternatif pekerjaan	Waskito, M & Putri A.R (2021)

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data yang penulis pilih dalam penelitian ini adalah:

### **1. Kuesioner atau Angket**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dipakai adalah angket (kuesioner). Angket (kuesioner) akan ditujukan untuk karyawan PT PLN Persero ULP Lintau. Bentuk angket yang diberikan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala likert yakni menjawab pertanyaan, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

### **2. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah teknik penggunaan data dengan memanfaatkan data sekunder yang tersedia dalam dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat. Data sekunder ini antara lain dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, buku, arsip, jurnal artikel dan sebagainya yang berhubungan dengan permasalahan judul proposal.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang dimaksud adalah analisis untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang telah diajukan. Data-data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan teknik kuantitatif-deskriptif. Adapun metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

### **1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat

dipertanggungjawabkan kebenarannya. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. (Sanaky, 2021)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dengan  $\alpha$  0,05 (5%). Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan jika  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *Corrected Item Total Correlation*.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya uji reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur. Suatu instrument pengukuran dapat dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reliabilitas instrument dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan nilai  $r_{tabel}$ , kriterianya jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dihitung dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,6. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6 maka variabel dinyatakan reliable (Suhardi, 2018, p. 50).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogrow-Smirnov (K-S). Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai asymp. sig >0,05.(Suliyanto, 2011)

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Menurut Ghozali (2016:105) mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.(Masiaga, Worang and Mandagie, 2022)

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Metode untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Dalam regresi berganda, suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

## 3. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, variable independennya adalah Stress Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2). Sedangkan variable dependennya adalah *Turnover Intention* (Y), sehingga persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

- b1 = Koefisien Regresi dari Stess Kerja
- b2 = Koefisien Regresi dari Beban Kerja
- X1 = Stress Kerja
- X2 = Beban Kerja
- e = Standar eror

#### 4. Uji Parsial (t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variable dependent. Hipotesis yang digunakan:

- a. Ho diterima dan Ha ditolak jika:  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > a$  (tidak terdapat pengaruh yang signifikan)
- b. Ho diterima dan Ha ditolak jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < a$  (terdapat pengaruh yang signifikan)

#### 5. Uji Kelayakan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel depeden. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel depeden.

- a. H0 diterima, bi Ho diterima dan Ha ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau nilai  $sig > 0,05$
- b. Ho diterima dan Ha ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig < 0,05$

#### 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase perubahan atau variasi dari variable dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi variable dependen. Koefisien determinasi digunakan baik secara parsial (r) maupun secara bersama-sama ( $R^2$ ) yang menyatakan besarnya keterandalan model yang digunakan, yaitu digunakan untuk mengukur seberapa besar variable bebas ( $X_i$ ) memberikan kontribusi pengaruh pada variable terikat ( $Y_i$ ) dari persamaan

regresi yang diperoleh. Besarnya nilai koefisien determinasi berkisar  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya pengaruh perubahan variable-variabel X terhadap Y.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Profil Singkat PT PLN**

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik the mendirikan pembangkit tenaga Listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan Perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh Listrik melalui delagasi Buruh/Pegawai listrik dan gas yang bersama-sama dengan pimpinan KNI pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan Perusahaan-perusahaan tersebut kepada pemerintah Republik Indonesia. Pada Oktober 1945, Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, presiden Soekarno membentuk jawatan listrik dan gas di bawah departemen pekerjaan umum dan tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga Listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrrik dan Gas di ubah menjadi BPU-PLN (Bada Pemimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang Listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) Perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan peraturan pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan umum Listrik negara dan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga Listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan

listrik, kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan Listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan Listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

## **2. Visi dan Misi dan Moto Perusahaan**

### a. Visi

Menjadi Perusahaan Global Top 500 dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

### b. Misi

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

### c. Moto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik

## **3. Maksud dan Tujuan Perseroan**

Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga Listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah di bidang ketenaga listrikian dalam rangka menunjang Pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan terbatas.

#### 4. Logo Perusahaan



**Gambar 4. 1**  
**Logo Perusahaan**

#### 5. Makna Logo Perusahaan

Logo suatu perusahaan merupakan simbol yang mencerminkan perusahaan tersebut, Logo pun merupakan bagian identitas perusahaan, identitas tersebut suatu hal yang dapat memungkinkan perusahaan dapat di kenal dan memiliki perbedaan dari perusahaan lain. Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No: 031/DIR/76 penggunaan lampang PT PLN (persero) tersebut memiliki arti yaitu:

- a. Bidang Persegi Panjang Vertikal Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT.PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyalanya yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

- b. Petir atau Kilat Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.
- c. Tiga Gelombang Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandala yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

## **B. Deskripsi Responden**

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT PLN Persero ULP Lintau. Sampel yang diambil yaitu berjumlah 50 orang. Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden yang diteliti.

### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 4. 1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	47	94,0
Perempuan	3	6,0
Total	50	100

*Sumber: Data olahan SPSS 25,25*

Berdasarkan data pada table 4.1 terdapat responden Laki-laki berjumlah 47 orang atau 94,0% dan Perempuan berjumlah 3 orang atau 6,0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki dari pada Perempuan.

## 2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia Responden**

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	12	24,0%
31-40 Tahun	18	36,0%
41-50 Tahun	20	40,0%
Total	50	100

*Sumber: Data olahan SPSS 25,25*

Berdasarkan data pada table 4.2 menunjukkan usia responden di rentang 20 tahun sampai 30 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 24,0%. Untuk usia 31-sampai 40 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 36,0%, serta untuk usia 41-sampai 50 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 40,0%. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa usia responden yang dominan adalah usia rentang 41 sampai 50 tahun dengan persentase 40,0%.

## 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden**

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
SMP	1	2,0%
SMA	26	52,0%
D3	2	4,0%
S1	21	42,0%
TOTAL	50	100

*Sumber: Data olahan SPSS 25,2025*

Berdasarkan pada data tabel 4.3 menunjukkan bahwa Pendidikan responden SMP yaitu sebanyak 1 orang dengan presentase 2,0%, untuk responden pendidikan yang SMA sebanyak 26 orang dengan presentase 52,0%, untuk responden pendidikan yang D3 sebanyak 2 orang dengan presentase 4,0%, serta responden yang Pendidikan S1 sebanyak 21 orang dengan presentase 42,0%. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa Pendidikan responden yang paling dominan adalah SMA dengan jumlah responden sebanyak 26 orang atau 52,0%.

### C. Pengujian Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara  $r_{hitung}$ . Pernyataan atau instrument dalam kuesioner baru dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $\alpha (0,05)$  maka butir pernyataan atau instrumen dalam kuesioner baru dikatakan valid dengan bantuan SPSS versi *for windows*.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, berikut dapat ditunjukkan hasil pengujian validitas.

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,882	0,301	Valid
2	0,838	0,301	Valid
3	0,684	0,301	Valid
4	0,783	0,301	Valid

*Sumber Data Olahan SPSS: 25,2025*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai yang didapatkan dari setiap pernyataan variable (X1) di kuesioner dinyatakan

valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  sehingga hasilnya adalah valid.

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Validitas Beban Kerja**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,672	0,301	Valid
2	0,535	0, 301	Valid
3	0,739	0, 301	Valid
4	0,797	0, 301	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai yang didapatkan dari setiap pernyataan variable (X2) di kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga hasilnya adalah valid.

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Validitas Turnover Intention**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,929	0, 301	Valid
2	0,907	0, 301	Valid
3	0,849	0, 301	Valid
4	0,926	0, 301	Valid
5	0,920	0, 301	Valid
6	0,859	0, 301	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai yang didapatkan dari setiap pernyataan variable (Y) di kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga hasilnya adalah valid.

## b. Uji Realibilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsiten. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach alpha* > 0,60, maka variable dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,810	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,630	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,951	0,60	Reliabel

*Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025*

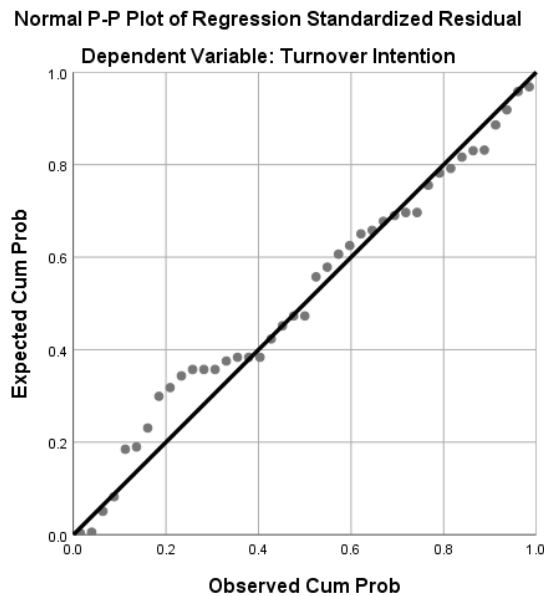
Pada tabel 4.7 menjelaskan bahwa *Cronbach alpha* variable Stres Kerja (X1) yaitu sebesar 0,831, nilai variable Beban Kerja (X2) sebesar 0,740, dan nilai variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0,954. Dapat dilihat bahwa intrumen penelitian dan pernyataan yang digunakan sebagai indikator baik dari variabel X dan variabel Y sebagai Variabel moderasi merupakan alat ukur yang reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang dihasilkan oleh model analisis regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat melalui normal probability plot. Residual dinyatakan normal apabila observasi residual menyebar disekitas garis diagonalnya. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi normalitas melalui normal probability plot.

**Gambar 4. 2**  
**Uji Normalitas**



Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa dalam normal probability plot (p-p plot normal), data tersebar dan mengikuti arah diagonal. Maka regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas ini juga menggunakan uji One sample Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan nilai signifikan  $> 0,05$ , maka model regresi berdistribusi normal. Temuan uji normalitas penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97292535
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.065
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		

- |  |
|--|
| b. Calculated from data.               |
| c. Lilliefors Significance Correction. |

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-smirnov* pada table 4.8 menunjukkan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,117. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai Tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, dapat di simpulkan bahwa data residual mode regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonearitas merupakan alat untuk menemukan korelasiantar variable bebas (*independen*). Uji multikolonearitas dapat dilakukan dengan melakukan regresi pada masing-masing variabel dengan nilai benchmark *VIF (variance inflation factor)*. Dengan menguji nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor (VIF)* yang terlihat pada output SPSS, dapat diketahui apakah model regresi mengandung multikolonearitas, dengan hasil sebagai berikut:

- 1) Dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $< 10$ .
- 2) Adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi dapat disimpulkan jika nilai *tolerance*  $< 0.10$  dan nilai *VIF*  $> 10$ .

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada table dibawah berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Multikolinearlitas**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	0,876	1,141
Beban Kerja (X2)	0,876	1,141
a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)		

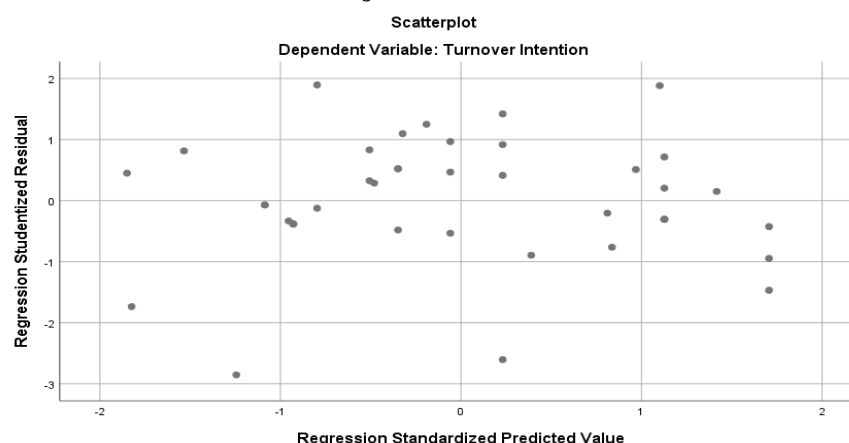
Sumber: Data Olahan SPSS 25,2025

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat tidak ada nilai tolerance lebih dari *inflation factor* (VIF) kurang dari 10, yaitu sebesar 0,876, 0,876 dan 1,141 dan 1,141. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independent.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka kasimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar:

**Gambar 4. 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Olahan SPSS 25,2025

Dari gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat plot yang terpancar di atas dan di bawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1 Stres Kerja, X2 Beban Kerja) dengan variabel dependen (Y *Turnover Intention*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan positif atau negative antara variabel independent dan dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-18.529	3.458	
	Stres Kerja	1.109	.176	.502
	Beban Kerja	1.712	.235	.578

a. Dependent Variable: Turnover Intention

*Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh hasil uji regresi jika dijadikan:  $Y = -18,529 + 1,109 X_1 + 1,712 X_2 + e$

Dari persamaan regresi linear dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta atau a sebesar -18,529 variabel dependen *turnover intention* akan sama nilainya dengan konstanta sebesar -18,529 satuan apabila variabel stress kerja, stress kerja di anggap konstan atau nol maka *turnover intention* naik sebesar 18,529 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X1) bernilai positif yaitu 1,109 artinya jika variabel stress kerja (meningkat) 1 satuan maka *turnover intention* mengalami peningkatan sebesar 1,109 satuan dengan asumsi variabel dependen lainnya tetap (konstan).
- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X2) bernilai positif yaitu 1,712 artinya jika variabel beban kerja (meningkat) 1 satuan maka

turnover intention mengalami peningkatan sebesar 1,712 satuan dengan asumsi variabel dependen lainnya tetap (konstan).

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T

Uji T digunakan menguji pengaruh variabel independent secara parsial terhadap dependen. Ketentuan dari uji t dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05. Ttabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikan 0,05. Pengujian ini menggunakan kriteria jika thitung > tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel, dengan taraf signifikan 5% atau rumus mencari (df) = n-k-1 atau 50-2-1= 47 (n adalah sampel dan k adalah jumlah variabel independent) maka diperoleh 2,011

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-18.529	3.458		-5.358	.000
	Stres Kerja	1.109	.176	.502	6.313	.000
	Beban Kerja	1.712	.235	.578	7.276	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data olahan SPSS 25 tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai pengujian dua sisi dengan (signifikansi = 0,05), maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,024 sehingga dapat hasil pengujian sebagai berikut:

1) Pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intention* (Pada Karyawan PT PLN Persero ULP Lintau)

Berdasarkan (uji t) antara variabel stress kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 6,313 dan taraf signifikan 0,000, sehingga  $t_{hitung} 6,313 > t_{tabel} 2,024$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan PT PLN Persero ULP Lintau.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap *turnover intention* pada PT PLN Persero ULP Lintau

Hasil pengujian (uji t) antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,276 > 2,024$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan PT PLN Persero ULP Lintau.

**b. Uji Simultan (F)**

Untuk mengetahui kebenaran model koefisien regresi dilakukan uji kelayakan model dengan menggunakan Uji F atau Uji simultan dan dapat diketahui apakah model tersebut dapat digunakan untuk menginterpretasikan variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y) dengan mengetahui signifikansi  $f_{tabel}$ . Untuk melakukan uji F digunakan analisis Anova menggunakan program IBM SPSS 25.

1) Jika nilai  $sig < 0,05$   $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

2) Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  atau  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Untuk mengetahui hasil nilai  $f_{hitung}$  dengan menggunakan rumus berikut  $f_{tabel} = df1 = k$ ,  $df2 = n - k - 1 = (50-2-1) = 47$ , maka nilai  $f_{tabel}$  adalah 3,20.

Berikut hasil uji F pada penelitian in:

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.790	2	292.395	71.363	.000 <sup>b</sup>
	Residual	155.697	38	4.097		
	Total	740.488	40			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja						

Sumber: Data olahan SPSS 25, tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai  $f_{hitung}$  adalah 71,363 dan nilai sig 0.000, maka nilai  $f_{hitung}$  71,363 > dari  $f_{tabel}$  yaitu 2,43 dan nilai sig pada 0.000 < 0.05 artinya kedua variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) bersama-sama berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention*.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent dalam mempengaruhi varriabel dependen. Pengujian ini dapat dilihat dalam tabel hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) berikut.

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 <sup>a</sup>	.790	.779	2.02418
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: Data olahan SPSS 25, tahun 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 dapat dilihat sekitar 79,0% dari variabilitas dalam *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Stres Kerja, Beban Kerja yang ada dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan variabel bahwa variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman dan prediksi *Turnover Intention* pada sampel yang diteliti. Namun sebesar 21% sisanya merupakan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Variabilitas ini dapat dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi *Turnover Intention* yang tidak termasuk dalam model regresi yang digunakan.

Dengan demikian Stres Kerja, Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP lintau sebesar 77,9%, sedangkan sebesar 22,1% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau (H1)**

Berdasarkan hasil perhitungan pada program *IBM Statistic SPSS Version 25* pada uji t untuk variabel stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau  $t_{hitung} 6,313 > t_{tabel} 2,024$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan PT PLN. Jadi berdasarkan hasil pengujian bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau. Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti Stres Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Sesuai dengan teori yang di jelaskan oleh Annisa Falakha dan Parwoto (2020), Karyawan yang mengalami stress kerja biasanya emosionalnya akan merasa lelah dan fisiknya akan merasa kehabisan tenaga. Perasaan tertekan terhadap pekerjaan yang dialami pegawai dapat menimbulkan stress kerja. Hal tersebut membuktikan adanya hubungan diantara stress kerja dengan *turnoverintention*. Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja baiksertadapat menyelesaikan target pekerjaan yang sudah ditentukan dapat meminimalisir tingkat *turnover* karyawan serta diharapkan dapat mengurangi keinginan karyawanuntuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Muslim dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Stess Kerja, Beban Kerja Karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karywan pada PT Sunggong Logistics Jakarta.

## **2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau (H2)**

Berdasarkan hasil perhitungan pada program *IBM Statistic SPSS Version 25* pada uji t untuk variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,276 > 2,024$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan PT PLN Persero ULP Lintau.

Menurut Johari dan koleganya (2018) mengartikan beban kerja sebagai bentuk dari aktivitas yang melibatkan karyawan, termasuk waktu

yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dari pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu pandangan Yuniarsih dan Suwatwo (seperti yang dikutip dalam priyanto, 2018) menyatakan bahwa beban kerja mengarah pada sejumlah proses atau kegiatan yang harus atau yang wajib diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja unit tersebut. Selanjutnya, Kasmir (sebagaimana disebutkan Budiasa, 2021) juga berpendapat bahwa beban kerja mencakup semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, baik yang dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung, beserta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu standar.

Berdasarkan dari beberapa definisi yang disajikan oleh para pakar dapat disimpulkan bahwa beban kerja mencakup berbagai atau semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, baik yang dilakukan secara tidak langsung maupun secara langsung beserta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut. Selain itu beban kerja juga melibatkan proses atau kegiatan yang wajib di selaikan oleh suatu intansi tersebut atau unit organisasi secara sistematis dalam waktu batas yang telah ditentukan efisiensi dan efektivitas kerja unit tersebut. Selanjutnya, untuk mengukur beban kerja, dapat dilakukan dengan membandingkan total waktu baku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu yang sudah ditentukan.

Secara keseluruhan, beban kerja merupakan persepsi yang dimiliki oleh karyawan tentang tentang aktivitas atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam suatu periode waktu tertentu dan usaha yang diberikan dalam menghadapi persoalan masalah yang terjadi dalam pekerjaan tersebut.(Gardapati and Irbayuni, 2023)

Hasil pada penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Novi Nurul Marhamah dkk (2022) yang berjudul pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada

karyawan bagian sewing, PT. Sandang Asia Maju Abadi. Oleh karena itu untuk menurunkan *turnover intention*, PT. Sandang Asia Maju Abadi perlu memperbaiki beban kerja yang berat dengan dengan cara memberikan kompensasi yang lebih dari biasanya jika target yang diberikan besar.

### **3. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau**

Berdasarkan hasil uji F, hasil pengujian diperoleh nilai  $f_{hitung}$  adalah 71,363 dan nilai sig 0.000, maka nilai  $f_{hitung}$  71,363 > dari  $f_{tabel}$  yaitu 2,43 dan nilai sig pada 0.000 < 0.05 artinya kedua variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* pada karyawan PT PLN Persero ULP Lintau.

Berdasarkan nilai koefisiens determinasi ( $R^2$ ) diketahui sebesar 0,790. Hal ini berarti keragaman variabel stres kerja dan beban kerja atau dengan kata lain kontribusi variabel stress kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT PLN Persero ULP lintau sebesar 79,0%, sedangkan sisanya sebesar 21% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,790 atau 79,0% ini artinya koefisien determinasi dari variabel penelitian menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi. Pada kedua variabel bebas memiliki kesatuan yang dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau, jika salah satu dari kedua variabel bebas berkurang atau menurun maka *turnover intention* juga berkurang atau menurun.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutanto dan Gunawan (2013) mengungkapkan niat keluar dari pekerjaan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti, keadilan kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja. Jika semakin tinggi

Tingkat stres kerja dan beban kerja maka semakin tinggi juga akan terjadinya *turnover intention* di Perusahaan tersebut. (Issn, 2023)

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nadia Zafriarni dan Mellyna Eka Yan Fitri (2025) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. JNE Padang” Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dan menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dan juga menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (Pt and Padang, 2025)

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT PLN Persero ULP Lintau. Terbuktinya bahwa stress kerja dan beban kerja perlu diperhatikan bagi PT PLN Persero ULP Lintau karena semakin tinggi stres kerja dan beban kerja yang tinggi maka akan semakin tinggi juga terjadinya *turnover intention* karyawan. Stres kerja dan beban kerja yang tinggi mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau, Dimana karyawan yakin dan percaya bahwa dengan adanya stress kerja dan beban kerja yang tinggi akan meningkatkan terjadinya *turnover intention* pada Perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja dan beban kerja pada PT PLN Persero ULP Lintau. Berarti stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh pada *turnover intention* karyawan pada PT PLN Persero ULP Lintau.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau dapat ditarik Kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja (X1) terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Berdasarkan uji t, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Berdasarkan uji F, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap turnover intention karyawan (Y).

### **B. Saran**

Berdasarkan interpretasi dari hasil penelitian dan kesimpulan, maka selanjutnya saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang akan disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT PLN Persero Unit Layanan Pelanggan (ULP) Lintau

Saran yang dapat diberikan bagi pihak PLN ULP Lintau adalah sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk berhenti (*turnover intention*) di PT PLN (Persero) ULP Lintau, untuk mengurangi Tingkat turnover intention manajemen pada PT PLN Persero ULP Lintau bisa mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi masalah ini. Untuk mengurangi stress kerja bisa dilakukan pengembangan dan mengimplementasikan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif, seperti sesi konseling gratis, lokakarya manajemen

stres, atau aktivitas relaksasi berkala. Selain itu, mendorong dukungan sosial di antara karyawan melalui tim kerja kolaboratif dan program mentoring dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Fleksibilitas kerja, seperti opsi jam kerja fleksibel, juga perlu dipertimbangkan untuk membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional.

Selanjutnya, untuk mengoptimalkan beban kerja, manajemen harus melakukan analisis beban kerja secara berkala untuk setiap posisi, memastikan distribusi tugas yang adil, serta mengidentifikasi area di mana otomatisasi atau digitalisasi dapat diterapkan guna mengurangi tugas-tugas manual yang repetitif. Apabila analisis menunjukkan kekurangan tenaga kerja, penambahan sumber daya manusia perlu dipertimbangkan. Terakhir, membangun komunikasi yang terbuka dan efektif sangat krusial, melalui survei kepuasan karyawan rutin dan forum diskusi terbuka, sehingga manajemen dapat memahami kekhawatiran karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan PT PLN (Persero) ULP Lintau dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, mengurangi tingkat stres dan beban kerja, serta pada akhirnya menurunkan tingkat turnover intention karyawan.

## 2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pengembangan ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam dan diajukan sebagai referensi dan pedoman dalam kebutuhan akademis khususnya program studi Manajemen Bisnis Syariah serta tambahan pustaka pada perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan awal dalam melakukan penelitian selanjutnya

diharapkan untuk menambah indikator-indikator lain pada stress kerja, beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M.M. *et al.* (2022) 'Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian', *Education Journal*.2022, 2(2), pp. 1–6.
- Farida, U. and Melinda, B. (2019) 'Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Pekerja', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), p. 52. Available at: <https://doi.org/10.32502/jimn.v9i1.2116>.
- Gardapati, N.D. and Irbayuni, S. (2023) 'Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wiharta Karya Agung Gresik', *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), p. 1. Available at: <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.631>.
- Gunawan, S. (2020) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta', II(3), pp. 793–802.
- Halim, L. and Antolis, K. (2021) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang', *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), pp. 177–186. Available at: <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>.
- Harahap, D.H. *et al.* (2013) 'Turnover dan Strategi Organisasi untuk Mengatasinya Melalui Pemberdayaan Karyawan', pp. 72–80. Available at: <https://doi.org/10.24176/0360.0107>.
- Irawati, R. and Carollina, D.A. (2017) 'Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia', *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), p. 51. Available at: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>.
- Issn, P. (2023) 'Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 12 No . 3 September 2023 E - ISSN Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate', 12(3).
- Juli, N. and Kristiana, A. (2024) 'PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT . Bintang Indokarya Gemilang

- Kabupaten Brebes ) Imam Syafii', 2(7).
- Kasus, S. *et al.* (2022) 'Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan', 9(1), pp. 16–29.
- Leeming, D.A. (2023) 'Mohammad', *Mythology*, (2), pp. 89–90. Available at: <https://doi.org/10.1093/oso/9780195121537.003.0049>.
- Lustono (1967) *Manajemen Konflik & Stres Kerja, Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Mahawati, E. *et al.* (2021) *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja, Yayasan Kita Menulis*.
- Masiaga, N.R., Worang, F.G. and Mandagie, Y. (2022) 'Analysis of the Effect of Security and Trust on Customer Satisfaction in Manado City Who Shops Online At Lazada.Com', *Jurnal EMBA*, 10(2), pp. 900–910.
- Meily Kurniawidjaja, Suharnyoto Martomulyono, I.H.S. (2020) *Teori dan Aplikasi Promosi Kesehatan di Tempat Kerja*.
- Ngestreini, R.N. and Budiono, B. (2021) 'Pengaruh Coworker Support terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Embeddedness pada PT. BCA KCP Kapas Krampung Surabaya', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), p. 738. Available at: <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p738-751>.
- Pahira, S.H. and Rinaldy, R. (2023) 'Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi', *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), pp. 810–817. Available at: <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>.
- Pratiwi, I.D. and Wulansari, P. (2022) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua', *e-Proceeding of Management*, 9(4), pp. 1844–1850.
- Pt, P. and Padang, J.N.E. (2025) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention', 01(03), pp. 832–842.
- Putri, A. and Rumangkit, S. (2017) 'Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung', *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*,

pp. 229–244.

- Ratnasari, D. *et al.* (2024) ‘PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN THE INFLUENCE OF WOR STRESS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE’, 1(1), pp. 3–11.
- Robin, Iventura Fitra Uli Tamba, H. (2024) *Fenomena Turnover Intention Pada Perusahaan*.
- Rochman and Ichsan (2021) ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi’, *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), pp. 1–22.
- Sanaky, M.M. (2021) ‘Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah’, *Jurnal Simetrik*, 11(1), pp. 432–439. Available at: <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>.
- Sandra, A. (2023) ‘PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Pada Kurir PT Lazada ELogistics Cabang Tasikmalaya)’, *Doctoral dissertation*, pp. 8–35.
- Sari, D. and Susanto, S. (2019) ‘Mengungkap Tingginya Turnover Intention Pt. Wbs Semarang’, *Solusi*, 17(2), pp. 165–178. Available at: <https://doi.org/10.26623/.v17i2.1462>.
- Suhardi (2018) *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Tambunan, H.N. and Pandiangan, S.M.T. (2024) ‘Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi’, *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), pp. 650–658. Available at: <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>.
- Tjiabrata, F.R. (2022) ‘Anitha Paulina Tinambunan (Hal. 24-33) Pengaruh Beban Kerja’, *Jrak*, 8(1), pp. 24–33.
- Widyawati, N., Faris, A. and Himawan, I. (2022) ‘SEIKO : Journal of Management & Business Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang’, *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), pp. 653–662. Available at:

<https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2538>.

Yayasan, P. and Menulis, K. (2021) *Book 8, Albert of Aachen's History of the Journey to Jerusalem*. Available at:  
<https://doi.org/10.4324/9781315233215-10>.

Yunita (2021) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bintang Sejahtera Batam Group Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt'.