

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
YANG DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. SARASI JAYA KECAMATAN BARUMUN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : SASTRIA BUDI PRASETYA
NPM : 2105160051
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 15 Agustus 2025, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **SASTRIA BUDI PRASETYA**
NPM : **2105160051**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARASI JAYA KECAMATAN BARUMUN**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.


YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Pembimbing


Dr. MUTIA ARDA, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : SASTRIA BUDI PRASETYA
N.P.M : 2105160051
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARASI JAYA KECAMATAN BARUMUN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Mei 2025

Pembimbing Tugas Akhir



(Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Sastria Budi Prasetya
NPM : 2105160051
Dosen Pembimbing : Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Masukkan bukti permasalahan (data dari perusahaan) ke dalam latar belakang.		
Bab 2	defenisi min 5 sumber indikator min 3 sumber		
Bab 3	gunakan SEM - PLS		
Bab 4	masukkan F-square, tambah referensi jurnal dalam pembahasan, masukkan loading factor		
Bab 5	kesimpulan dan saran dari hasil penelitian		
Daftar Pustaka	Sumber referensi min 10 tahun terakhir		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	21/5-2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

(Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Sastria Budi Prasetya
NPM : 2105160051
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumon.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

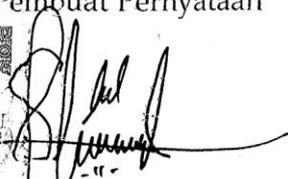
Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Januari 2025

Pembuat Pernyataan


SEPUULUH RIBU RUPIAH
TEL. 20
METERAI
TEMPEL
A5AJX14431755

Sastria Budi Prasetya

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARASI JAYA KECAMATAN BARUMUN

**SASTRIA BUDI PRASETYA
NPM 2105160051**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: sastriabudi@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan assosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun. Sampling dalam penelitian ini menggunakan accidental sampling dan Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 52 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan analisis statistik dengan menggunakan Uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian hasil penelitian secara tidak langsung Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.

Kata Kunci : Stres Kerja, Turnover Intention, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION MEDIATED BY EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. SARASI JAYA, BARUMUN DISTRICT

**SASTRIA BUDI PRASETYA
NPM 2105160051**

Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: sastriabudi@gmail.com

The purpose of this research is to test and analyze the influence of Work Stress on Turnover Intention Mediated by Employee Job Satisfaction at PT. Sarasi Jaya Barumun District directly or indirectly. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study is employees at PT. Sarasi Jaya Barumun District. Sampling in this study uses accidental sampling and the sample in this study uses the slovin formula for 52 employees. The data collection technique in this study uses the questionnaire technique (questionnaire). Data analysis techniques in this study use a quantitative approach that uses statistical analysis by using Outer Model Analysis Test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Test. Data processing in this study using PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that Work Stress has a significant effect on Turnover Intention, Job Satisfaction has a significant effect on Turnover Intention, Work Stress has a significant effect on Job Satisfaction. Then the research results indirectly Work Stress has a significant effect on Turnover Intention with Job Satisfaction as a mediation variable for PT. Sarasi Jaya Barumun District.

Keywords : Work Stress, Turnover Intention, Work Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warohmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARASI JAYA KECAMATAN BARUMUN”** dengan baik dan penuh dengan suka cita. Tugas akhir disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini. Di dalam penulisan tugas akhir ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis sudah berusaha agar tugas akhir ini sesuai yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak yang terkait maka tugas akhir ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta saya Bapak Supriadi dan Ibu saya Rina Wati, yang telah memberikan doa, kasih sayang, semangat, dan dukungan yang tiada henti sejak awak hingga akhir perkuliahan dan penyusunan tugas akhir ini. Tanpa pengorbanan dan keikhlasan mereka, penulis tidak akan mampu sampai titik ini. Semoga segala doa dan kebaikan yang telah diberikan kepada

penulis menjadi ladang pahala dan keberkahan dari Allah SWT. Tugas akhir ini penulis persembahkan sebagai bentuk rasa terimakasih dan penghormatan yang mendalam kepada ayah dan ibu tercinta.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Ibu Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
8. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam pembuatan tugas akhir ini.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tugas akhir ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya

dan untuk penyempurnaan tugas akhir ini dimasa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 2025

Sastria Budi Prasetya
NPM. 2105160051

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian.....	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1 Turnover Intention.....	11
2.1.1.1 Pengertian Turnover Intention	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention.....	12
2.1.1.3 Indikator Turnover Intention.....	13
2.1.2 Stres Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	16
2.1.2.3 Indikator Stres Kerja.....	18
2.1.3 Kepuasan Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	21
2.2 Kerangka Konseptual	23
2.3 Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Definisi Operasional.....	29
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	30
3.4 Populasi Dan Sampel	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.1.2 Identitas Responden	42
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	46
4.2 Analisis Data	54
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	54
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	59
4.3 Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	70
5.3 Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Pra Survei Turnover Intention	4
Tabel 1. 2	Data Turnover Intention PT. Sarasi Jaya	5
Tabel 1. 3	Pra Stres Kerja.....	6
Tabel 1. 4	Pra Survei Kepuasan Kerja	7
Tabel 3. 1	Definisi Operasional.....	30
Tabel 3. 2	Waktu Penelitian.....	31
Tabel 3. 3	Bidang Pekerjaan.....	32
Tabel 3. 4	Skala Likert	34
Tabel 4. 1	Skala Likert	41
Tabel 4. 2	Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4. 3	Usia Responden.....	43
Tabel 4. 4	Pekerjaan Responden	43
Tabel 4. 5	Lama Bekerja	44
Tabel 4. 6	Info Lowongan Kerja	45
Tabel 4. 7	Gaji Yang Didapatkan	46
Tabel 4. 8	Skor Angket Untuk Variabel <i>Turnover Intention</i>	47
Tabel 4. 9	Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4. 10	Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja.....	52
Tabel 4. 11	Hasil <i>Convergent Validity</i> Model Pertama	54
Tabel 4. 12	Hasil <i>Convergent Validity</i> Model Kedua.....	55
Tabel 4. 13	Hasil Uji <i>Construct Reliability and Validity</i>	57
Tabel 4. 14	<i>Discriminant Validity</i>	57
Tabel 4. 15	Hasil Uji Composite Reliability	58
Tabel 4. 16	Hasil Uji Cronbach's Alpha.....	59
Tabel 4. 17	Hasil Uji R-Square	59
Tabel 4. 18	Hasil Uji F-Square.....	60
Tabel 4. 19	Direct Effect	61
Tabel 4. 20	Indirect Effect.....	62
Tabel 4. 21	Total Effect	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4. 1 Hasil Uji Algorithm (Outer Loading).....	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era perkembangan teknologi dan digitalisasi pada saat ini para sumber daya manusia pada masa sekarang diharapkan mampu untuk memberikan suatu hal yang berbeda terhadap perusahaannya dalam hal ini dengan memiliki kompetensi, kemampuan secara intelektual pemahaman serta teknis pada pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan adanya hal tersebut maka perusahaan akan sangat terbantu serta mampu bertahan menghadapi tantangan yang akan datang baik secara internal maupun eksternal dengan para sumber daya yang dimiliki saat ini. Banyaknya para pekerja yang merasa kurangnya dukungan dari atasan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif menjadi penyebab ketidaknyamanan sumber daya manusia sehingga menyebabkan terjadinya *turnover* pada perusahaan dengan berbagai faktor yang ada seperti pola kepemimpinan pada perusahaan, beban kerja yang berat, lingkungan kerja yang kurang kondusif, alat dan sumber daya yang kurang memadai untuk mendukung proses selama bekerja di perusahaan. Para karyawan harus mampu melaksanakan kewajiban kerja yang telah ditentukan sesuai dengan *jobdesc* nya masing-masing untuk meminimalisir terjadi *turnover intention* pada sumber daya manusia.

Keluar masuknya para pekerja pada suatu perusahaan menjadi nilai minus jika tidak mampu meminimalisir sehingga akan menyebabkan ketidakstabilan pada lingkungan perusahaan dan pastinya akan berdampak pada penurunan capaian target kerja yang sudah direncanakan sebelumnya. Menurut (Rohayati, 2022) *Turnover intention* karyawan adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap

realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Tingginya tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan akan berdampak negatif untuk perusahaan karena perusahaan akan banyak kehilangan biaya dan waktu jika akan melakukan perekrutan kembali karyawan baru. Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* merupakan niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik dengan berpindah ke perusahaan lain atau berhenti bekerja sepenuhnya. Niat ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karier. *Turnover intention* menjadi indikator penting bagi perusahaan untuk mengantisipasi dan mengelola tingkat pergantian karyawan guna menjaga stabilitas dan produktivitas organisasi. Maka dengan ini peneliti melakukan riset pada suatu perusahaan dengan berfokus pada tenaga kerja sebagai pendukung penting pergerakan perusahaan ialah PT. Sarasi Jaya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengelolaan kelapa sawit dan pembuatan batu bata beroperasi dalam dua sektor industri yang berbeda namun sama-sama berkontribusi pada perekonomian lokal. Dalam industri kelapa sawit, perusahaan bertanggung jawab atas pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi minyak sawit mentah (CPO). Sementara itu, perusahaan pembuatan batu bata berfokus pada produksi material bangunan dengan memanfaatkan tanah liat yang dibentuk, dikeringkan, dan dibakar untuk menghasilkan bata berkualitas. PT. Sarasi Jaya memiliki ratusan karyawan namun pada penelitian ini peneliti hanya berfokus pada beberapa karyawan sebagai garda terdepan dalam perusahaan.

Tuntutan tugas yang harus di penuhi menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan dan tidak adanya fasilitas dan sumber daya yang memadai dalam menjalankan pekerjaan merupakan salah satu pemicu stres kerja. Stres juga merupakan salah satu kondisi yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, sehingga mempengaruhi emosi, kondisi dan proses berfikir seorang karyawan.

Stres kerja bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologi, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Panjaitan et al., 2023). Stres adalah suatu perasaan tegang yang berdampak pada perasaan, pikiran, dan situasi seseorang. Kapasitas seseorang atau karyawan untuk mengelola dengan lingkungannya dan tugas yang akan dikerjakannya akan dipengaruhi oleh stres yang berlebihan (Panjaitan et al., 2023).

Salah satu penyebab stres kerja juga bisa di pengaruhi beberapa faktor yang salah satunya lingkungan kerja yang kurang baik, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga dapat mengurangi rasa konsentrasi pada karyawan ketika melakukan suatu pekerjaan yang sedang dilakukannya. Memberi motivasi kerja atau dorongan oleh atasan pada karyawan dapat menjadi suatu penyemangat bagi karyawan dalam melakukan aktivitas dan pekerjaannya sehari-hari, dengan upaya tersebut dapat mengurangi rasa stres pada karyawan.

Selanjutnya setiap karyawan akan membandingkan sesuatu hal yang didapat dari perusahaan dengan sesuatu yang diberikannya terhadap perusahaan.

Perbandingan tersebut akan menimbulkan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dalam perusahaan (Ndandara et al., 2023).

Dan selanjutnya kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. (Robbins & Judge, 2008) berpendapat bahwa Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. (Salangka & Dotulong, 2015) berpendapat bahwa kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output atau input lainnya yang signifikan.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan menyebarkan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, beberapa karyawan di PT. Sarasi Jaya, Kecamatan Barumun terindikasi terjadinya turnover intention :

Tabel 1. 1 Pra Survei Turnover Intention

No	Pernyataan	Bagian						Total	
		Pro-duksi	Admi-nistrasi	SDM	Akuntansi dan Keuangan	Pema-saran	Distri-busi	YA	TIDAK
1	Apakah tekanan atau tuntutan kerja memengaruhi keinginan anda untuk bertahan di perusahaan.	18%				12%	10%	40%	60%
2	Apakah anda pernah merasa hubungan dengan atasan menjadi alasan utama untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan.		20%	6%	20%		9%	55%	45%

3	Apakah anda sering menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain dan mempertimbangkan untuk pindah.	12%		13%		25%		50%	50%
---	---	-----	--	-----	--	-----	--	-----	-----

Sumber : (Pra Survei, 2024)

Berdasarkan hasil pra survei diatas dapat dilihat atas hasil pengamatan menggunakan mini kuisisioner yang dilakukan pada 20 karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian administrasi dan pekerja lapangan hanya 40% responden yang merasa bahwa tekanan atau tuntutan kerja mempengaruhi keinginan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan, sementara itu 60% tidak terpengaruh oleh tekanan atau tuntutan dalam pekerjaan untuk tetap bertahan dalam perusahaan tersebut. Dan 55% responden menyatakan hubungan dengan atasan salah satu alasan utama mereka untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan, dengan itu menandakan bahwa hubungan interpersonal dengan atasan masih menjadi faktor penting bagi karyawan. Selain itu 50% responden menyatakan sering menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain dan mempertimbangkan untuk pindah, menggambarkan bahwa setengah dari karyawan yang ada masih terbuka terhadap peluang baru meskipun tidak secara dominan termotivasi untuk berpindah.

Tabel 1. 2 Data Turnover Intention PT. Sarasi Jaya

No.	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
1	Januari	-	3
2	Februari	-	1
3	Maret	7	-
4	April	-	-
5	Mei	-	5
6	Juni	-	-

7	Juli	-	-
8	Agustus	-	3
9	September	-	-
10	Oktober	-	3
11	November	5	2
12	Desember	2	-

Sumber : PT. Sarasi Jaya (2024)

Selanjutnya hasil survei pada stres kerja, menunjukkan beberapa karyawan PT. Sarasi Jaya terindikasi mengalami stres kerja, hal ini dibuktikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 3 Pra Stres Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa beban kerja anda terlalu berat	55%	45%
2	Apakah anda merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan anda saat menghadapi tantangan dipekerjaan	40%	60%
3	Apakah lingkungan kerja anda mendukung produktivitas atau sering mengganggu fokus anda	80%	20%

Sumber : Pra Survei (2024)

Berdasarkan hasil pra survei yang telah ditunjukkan pada table di atas, sebanyak 55% karyawan merasa beban kerja yang mereka jalani terlalu berat, dan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menghadapi beban kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Di sisi lain, hanya 40% responden yang merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan saat menghadapi tantangan di pekerjaan, sementara 60% merasa kurang didukung, menunjukkan perlunya peningkatan peran atasan dalam memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan. Menariknya, 80% responden merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung produktivitas, sedangkan 20% menganggap lingkungan kerja mereka mendukung produktivitas, tentangan terkait beban kerja yang berat dan minimnya dukungan dari atasan masih menjadi perhatian utama yang perlu diatasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil dari pra survei yang peneliti lakukan pada kepuasan kerja, menunjukkan beberapa karyawan PT. Sarasi Jaya, Kecamatan Barumun terindikasi mendapatkan kepuasan kerja, hal ini dibuktikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 4 Pra Survei Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa memiliki alat dan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan anda dengan baik	42,9%	52,4%
2	Apakah anda merasa pendapat dan ide-ide anda didengarkan dan dipertimbangkan oleh manajemen	45,8%	54,2%
3	Apakah anda merasa perusahaan memperlakukan semua karyawan secara adil dan tanpa dikriminasi	50%	50%

Sumber : (Pra Survei, 2024)

Berdasarkan hasil pra survei diatas dapat dilihat, hanya 42,9% responden yang merasa memiliki alat dan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, sementara 52,4% merasa kekurangan alat dan sumber daya. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan penyediaan sumber daya guna mendukung kinerja karyawan. Selain itu, hanya 45,8% responden yang merasa pendapat dan ide mereka didengarkan dan dipertimbangkan oleh manajemen, sementara 54,2% merasa tidak dihargai, mengindikasikan perlunya manajemen untuk lebih melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Terkait keadilan, 50% responden merasa bahwa perusahaan memperlakukan karyawan secara adil dan tanpa dikriminasi, sedangkan 50% lainnya memiliki pandangan sebaliknya, mencerminkan bahwa perspsi tentang keadilan ditempat kerja masih terbelah. Secara keseluruhan, survei ini menyoroti perlunya perusahaan untuk meningkatkan fasilitas kerja, memperkuat komunikasi dua arah, dan memastikan penerapan keadilan yang lebih konsisten.

Berdasarkan fenomena dan pra riset di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarasi jaya, Kecamatan Barumun”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang tinggi, minimnya dukungan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, ketidakjelasan peran, serta konflik kerja menimbulkan stress kerja bagi karyawan.
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, ketidaksesuaian harapan dengan realitas, serta minimnya apresiasi menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Stres kerja dan ketidakpuasan menyebabkan karyawan mempertimbangkan untuk berpindah kerja, yang berdampak pada menurunnya loyalitas serta meningkatnya risiko pengunduran diri.

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Banyak faktor yang mempengaruhi *Turnover*, maka dua faktor yang dibatasi yaitu variabel Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja pada PT. Sarasi Jaya.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sarasi Jaya, Kecamatan Barumun?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sarasi Jaya, Kecamatan Barumun?
3. Adakah pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Sarasi Jaya, Kecamatan Barumun?
4. Adakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dimediasi melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Sarasi Jaya, Kecamatan Barumun?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sarasi Jaya, Kecamatan Barumun.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sarasi Jaya, Kecamatan Barumun.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Sarasi Jaya, Kecamatan Barumun.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dimediasi melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Sarasi Jaya, Kecamatan Barumun.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah literatur tentang pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan
- b. Memberikan acuan bagi penelitian sejenis di masa depan.
- c. Menguji teori terkait Kepuasan Kerja Karyawan melalui variabel-variabel yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

- a. Membantu PT. Sarasi Jaya memperkuat kebijakan pengendalian internal, kepatuhan, dan kompensasi.
- b. Memberikan pedoman dalam merancang strategi kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan pemahaman mengenai faktor penyebab *turnover* dengan memahami pengaruh stres kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Turnover Intention

2.1.1.1 Pengertian Turnover Intention

Turnover adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Iskandar & Rahadi, 2021). *Turnover Intention* merupakan keluar atau berhentinya karyawan dari perusahaan disebabkan berbagai alasan yang menjadi sikap serta perasaan atas ketidaknyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Psikologi Industri mempelajari dari bidang individu seperti *turnover intention* sebagai akibat ketidakpuasan (Hulin, 2002), komitmen organisasi (Putranti, 2022) atau perilaku niat untuk meninggalkan organisasi (Putranti, 2022) mengklasifikasikan tingkat *turnover* karyawan menurut jenis organisasi yaitu untuk 53 studi sepanjang tahun 1947-1997.

Turnover Intention (keinginan berpindah kerja) merupakan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarelawan atau berpindah dari satu tempat ke tempat yang lain sesuai pilihan pribadi (Putranti, 2022). Banyak faktor yang berperan dalam terjadinya tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan di suatu organisasi, (Putranti, 2022) menyatakan bahwa *turnover intention* juga dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu. Sedangkan faktor internal meliputi budaya organisasi, gaya

kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karier. (Putranti, 2022) kejadian *turnover* dapat merugikan organisasi baik dari aspek biaya, sumber daya, maupun efektivitas.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja, baik untuk berpindah ke perusahaan lain maupun berhenti bekerja sama sekali.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Diantar faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah kepuasan kerja, stres kerja, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja. Faktor – faktor turnover intention menurut (Hernawaty, 2022)

1. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*): Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan mempengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah kecenderungan untuk *turnover*.
2. Stres Kerja (*Job Stress*): Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat meningkatkan keinginan untuk keluar. Stres kerja berkaitan dengan beban kerja berlebih, tekanan dari atasan, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung.
3. Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*): Kemampuan untuk mengelola emosi sendiri dan orang lain dapat memengaruhi bagaimana seseorang menghadapi tantangan di tempat kerja. Kecerdasan emosional yang rendah dapat meningkatkan risiko *turnover*.

4. Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*): Lingkungan kerja yang tidak mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, kurangnya penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri yang terbatas juga menjadi faktor pendorong *turnover*.

2.1.1.3 Indikator Turnover Intention

Menurut (Ii & Teori, 2016) Indikator pengukuran turnover terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*):

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*):

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*):

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut (Pipit Mulyah, 2020) ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*). Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja. Pencarian pekerjaan baru Seseorang mencari pekerjaan baru atau tambahan.
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*). Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan di mana individu mendapatkan tekanan ataupun ketegangan dalam lingkungan kerjanya yang mengakibatkan individu merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Dengan demikian stres dapat menyebabkan kinerja dan

produktivitas karyawan menurun. Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja. (Sandra, 2023)

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, (Adolph, 2016)

Stres kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Stres kerja dapat terjadi pada siapa saja, baik pekerja kantoran, pekerja lapangan, maupun pekerja yang bekerja sendiri. Mengatakan bahwa stres kerja merupakan fokus pada bagaimana individu menilai situasi sebagai stresor dan strategi koping yang digunakan dalam menghadapi stres, (Sandra, 2023)

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja adalah tekanan atau ketegangan yang dirasakan karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Ancol & Syahronica, 2015) ada beberapa penyebab stres kerja, yaitu :

- a. Stressor Ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini:
 - 1) Perubahan sosial Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.
 - 2) Kesulitan menguasai globalisasi Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.
 - 3) Dukungan keluarga Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan.
- b. Stressor Organisasi, Selain stressor potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga stressor organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:

- 1) Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.
 - 2) Ketidakjelasan tugas, dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.
- c. Stressor Kelompok, Stressor kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:
- 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan sangat di pengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stres
 - 2) Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja. Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau “kebersamaan” merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.
- d. Stressor Individu Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Menurut (Patel, 2019), disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan

peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda-beda. Menurut (Biru et al., 2016) individual stressor memiliki beberapa item yaitu tipe kepribadian seseorang, kontrol personal, dan tingkat kepasrahan seseorang, serta tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran. Ketika karyawan mengalami stres tanggapan karyawan bisa biasa saja sampai dengan ektrim (berlebihan). Karyawan diuntut bekerja dengan intensitas tinggi, tentu saja akan mengalami stres. Untuk itu para individu harus bisa mengontrol emosinya. Selain itu daya tahan psikologis sangat mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang, karena pada dasarnya kondisi psikologis setiap individu tidak bisa di sama ratakan. Selain itu, tingkat konflik intraindividu yang berakar dari frustrasi, tujuan, dan peranan.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut (Ancol & Syahronica, 2015) Berpendapat yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

1. Psikologis, stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang.
2. Fisik, merupakan keadaan dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat.
3. Perilaku. keadaan dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan Indikator stres kerja menurut (Sari, 2014), yaitu:

1. Tuntutan tugas: Tekanan yang dihadapi karyawan dalam pekerjaan yang mereka lakukan, seperti beban kerja, tenggat waktu yang ketat, atau tanggung jawab besar.

2. Tuntutan peran: Stres yang disebabkan oleh ketidakjelasan atau konflik peran yang dialami karyawan.
3. Tuntutan interpersonal: Hubungan antar karyawan yang buruk, seperti konflik dengan rekan kerja atau atasan, dapat menyebabkan stres.
4. Struktur organisasi: Birokrasi yang terlalu kaku atau kurangnya kebebasan untuk mengambil keputusan dapat meningkatkan stres kerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tentang perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan pada pekerjaannya. Menurut (Jufrizen, 2015) Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Prawira, 2020) menyatakan kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai melihat pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja dijelaskan dalam berbagai definisi oleh para ahli. (Arumsari, 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah "*The appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job value, providing these value are congruent with or help full fit one's basic needs*". Artinya, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya.

(Nafis et al., 2023) , menyatakan bahwa :Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa

baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian terhadap aspek-aspek seperti tugas, lingkungan kerja, gaji, dan hubungan dengan lingkungan kerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Fortuna (2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Jenis pekerjaan: Suatu klasifikasi pekerjaan berdasarkan tugas dan tanggung jawab.
- 2) Rekan kerja: Individu atau sekelompok orang yang bekerja sama dalam satu ruangan perusahaan.
- 3) Tunjangan: Mencakup berbagai bentuk seperti tunjangan kesehatan, makan, transportasi, dll.
- 4) Perlakuan yang adil: Sikap atau tindakan yang tidak memihak kepada salah satu pihak.
- 5) Keamanan kerja: Kondisi dimana para pekerja merasa terlindungi dari bahaya selama bekerja.
- 6) Peluang menyumbang gagasan: Kesempatan yang diberikan kepada seseorang untuk memberikan suatu ide, solusi dan pandangan untuk mengambil keputusan.

- 7) Gaji/Upah: Imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari balas jasa perusahaan.
- 8) Pengakuan kinerja: Tindakan yang memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan atas pencapaiannya.
- 9) Kesempatan bertumbuh: Peluang yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Beaudin, 2020), terdapat beberapa indikator untuk menunjukkan kepuasan kerja pada seorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kesesuaian. Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.
2. Rasa adil. Kepuasan seseorang didapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu, dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.
3. Hilangnya perasaan tidak puas. Merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapun faktor - faktor itu meliputi: gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja.
4. Satisfiers. Merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang meliputi: pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

Menurut (Destianti, 2018), terdapat empat indikator ketidakpuasan karyawan yang ditunjukkan dalam beberapa tanggapan, antara lain yaitu sebagai berikut:

1. *Exit*

Ketidakpuasaan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. *Voice*

Ketidakpuasaan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapkan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

3. *Loyalty*

Ketidakpuasaan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4. *Neglect*

Ketidakpuasaan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap Variabel terikat, menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah didetugas akhirkan.

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Menurut (Abdillah, 2024) akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi dapat diidentifikasi menurut (Ummah, 2019). Stres yang dihadapi oleh karyawan dapat berkaitan dengan penurunan prestasi kerja, absensi kerja serta tendesi kecelakaan yang dapat dialami. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya hambatan dan kekacauan, baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Mengganggu aktivitas kerja.
3. Menurunkan tingkat produktivitas.
4. Menurunkan income dan profit perusahaan.

Defisit financial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara pendapatan dengan beban yang dikeluarkan untuk membayar upah, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Menurut (Pranata & Netra, 2019) menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi intensi keluar, dimana ketika karyawan memiliki tingkat

stress kerja yang semakin tinggi maka intensi keluar pada perusahaan juga akan semakin meningkat.

Sedangkan menurut (Pambudi & Djastuti, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar*” memaparkan bahwa stress kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi keputusan untuk melakukan turnover, sehingga karyawan yang mengalami stress kerja akan semakin kuat keinginannya untuk melakukan turnover.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Menurut (Abdillah, 2024) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula bahwa kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang kita temukan untuk keabsenan. Namun kembali, faktor-faktor lain seperti kondisi bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini.

Banyak bukti yang menyatakan bahwa dimensi penting hubungan kepuasan kerja-pengunduran diri adalah level kinerja karyawan. Untuk itu banyak perusahaan berupaya keras untuk mempertahankan karyawannya terutama yang bikenerja tinggi bagi mereka, seperti kenaikan upah, pujian, pengakuan, peningkatan peluang promosi, dan seterusnya. Sedangkan sedikit upaya ditempuh organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja buruk. Bahkan

mungkin tersapat sedikit tekanan untuk mendorong mereka agar mengundurkan diri.

Hal inipun diperkuat oleh pendapat Handoko (2001) yang menyebutkan bahwa meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan absensi menurun, atau sebaliknya.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

(Gofur, 2018), lingkungan stres yang dirasakan secara subyektif (seperti kecemasan, kemarahan, tekanan mental, dan gangguan-gangguan psikosomatis) lebih berperan sebagai penentu ketegangan dari pada lingkungan itu sendiri, dan reaksi subyektif mempunyai hubungan yang erat antara satu dengan lainnya, dan sepertinya lebih banyak dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dari pada oleh sifat-sifat pekerjaan. Lebih lanjut bahwa unsur-unsur yang sama, yang identik dengan pembangkit stres, juga ditetapkan sebagai penyebab ketidakpuasan. Bahkan Holt dalam Leila (2002), bahwa *Job satisfaction is eudently highly relevant to occupational stress and its pathogenics effects.*

Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai

tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Semakin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

Gejala perilaku sebagai konsekuensi dari stres mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar-masuknya karyawan, kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. (Abdillah, 2024), bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah, dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

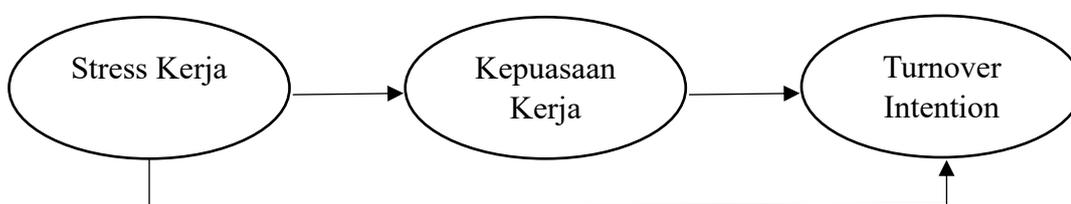
Hasil penelitian (Abdillah, 2024), bahwa stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbalbalik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan sebaliknya stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan.

2.2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Melalui Kepuasan Kerja

Stres kerja di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi, kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan berhenti dari pekerjaan. Semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun, hal tersebutlah yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan. (Rahadiyanti & Prahawan, 2024). Demikian halnya penelitian oleh Dewi, yang mengatakan bahwa untuk menurunkan *turnover intention*, pihak rumah sakit harus dapat mengendalikan tingkat stress kerja karyawan dengan cara memperhatikan antara beban kerja yang diberikan dengan kapasitas kerja individu dan juga waktu diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pihak rumah sakit juga disarankan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah mengerjakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahadiyanti & Prahawan, 2024) adanya pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dimediasi melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian sebelumnya dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis dirumuskan utamanya berdasarkan hasil telaah pustaka. Dengan demikian bentuk rumusannya harus sejalan dengan hasil telaahpustaka atau bahan teoretik, dan relevan dengan rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam hipotesis ini adalah :

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.
3. Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.
4. Ada pengaruh stres kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif ialah suatu rumusan masalah dalam penelitian yang bersifat untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Fajr Saputro & Muhammad Jalari, 2023). Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai analisis data penelitian. Analisis suatu data adalah salah satu bagian dari proses penelitian. analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Handayani, 2020). Pada penelitian ini, data kuantitatif digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional dari masing masing variabel beserta indikator nya dalam penelitian ini meliputi :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Turnover Intention (Y)	Turnover Intention adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja, baik untuk berpindah ke perusahaan lain maupun berhenti bekerja sama sekali.	1. Memikirkan untuk keluar 2. Pencarian alternatif pekerjaan 3. Niat untuk keluar <i>Sumber: (Li & Teori, 2016)</i>
2.	Stres Kerja (X)	Stres Kerja adalah tekanan atau ketegangan yang dirasakan karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya.	1. Psikologis 2. Fisik 3. Perilaku <i>Sumber: (Ancol & Syahronica, 2015)</i>
3.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan Kerja adalah perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian terhadap aspek-aspek seperti tugas, lingkungan kerja, gaji, dan hubungan dengan lingkungan kerja.	1. Kesesuaian 2. Rasa adil 3. Hilangnya perasaan tidak puas 4. Satisfiers <i>Sumber: (Beaudin, 2020)</i>

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dari bulan November 2024 sampai bulan Mei 2025, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	November 2024				Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025				April 2025				Mei 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan																												
	Pengajuan Judul	■																											
	Penyusunan Tugas Akhir		■	■	■	■																							
2.	Pelaksanaan																												
	Bimbingan Tugas Akhir						■	■	■	■																			
	Seminar Tugas Akhir										■																		
	Revisi Tugas Akhir											■	■	■															
3.	Penyusunan Laporan																												
	Penyebaran Angket														■	■	■												
	Pengumpulan Data															■	■	■											
	Pengolahan Data																■	■	■										
	Menganalisis Data																		■	■	■								
	Sidang Skripsi																					■	■	■					

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2010) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek, atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun yang berjumlah 108 Orang.

Tabel 3. 3 Bidang Pekerjaan

No	Bagian	Total Karyawan
1	Produksi	66
2	Administrasi	8
3	SDM	10
4	Akuntansi dan Keuangan	7
5	Pemasaran	11
6	Distribusi	6

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin. Menurut (Sugiyono, 2020) rumus slovin adalah sebuah rumus statistik yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimum yang dibutuhkan dalam penelitian kuantitatif.

Rumus slovin untuk menemukan sampel adalah sebagai berikut : Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkatan kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikan 95%.

Dimana :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Batas Kesalahan (error tolerance)

Maka dapat di hitung :

$$\begin{aligned} n &= \frac{108}{1+108 (0,1)^2} \\ &= 51,9 \end{aligned}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 51,9 dibulatkan menjadi 52 Karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumon.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Kuisisioner/angket, Menurut (Sudarta, 2022) kuesioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al, 2015)

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square - structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2016) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indicator-

indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS for Windows.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*), dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis. Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial*

Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Dimana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran atau indikator dengan konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali et al., 2015).
2. *Construct Reability and Validity* adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi (Juliandi, 2018). Kriteria *reability dan validity* dapat dilihat dari:

1. Cronbach Alpha: > 0.7 2. Rho_A: > 0.7
 2. Composite Reliability: > 0.6 4
 3. Average Variance Extracted (AVE): > 0.5
3. *Discriminant Validity* Adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstrukt lainnya (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018). Untuk mengukur validitas diskriminan dapat dilihat dari:

1. Fornell-Larcker Criterion
2. Cross Loadings
3. Heretroit-Monotraid Ratio (HTMT)

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. (Juliandi, 2018).

3.6.2.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk.

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 \rightarrow model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 \rightarrow model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 \rightarrow model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018)

3.6.2.2 F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen;
- b) Jika nilai 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen;
- c) Jika nilai 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018).

3.6.2.3 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: *direct effect*, *indirect effect*, dan *total effect*.

1. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Menurut pendapat (Juliandi, 2018) tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini:

(1) Koefisien Jalur (*Path Coefficient*):

- a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
- b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

(2) Nilai Probabilitas/Signifikansi (*P-Value*):

- a) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan.
- b) Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* menurut pendapat (Juliandi, 2018) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah:

- (1) jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y).
Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

(2) jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

3. *Total Effect* (Pengaruh Total)

Menurut pendapat (Juliandi, 2018) *total effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel *Turnover Intention* (Y), 8 pernyataan untuk Kepuasan Kerja (Z), 6 pernyataan untuk Stres Kerja (X). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 52 orang karyawan pada PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al, 2015)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas, dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung setiap variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka jawaban tertinggi diberikan beban nilai 5 dan jawaban terendah diberikan beban nilai 1

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, bidang pekerjaan, lama bekerja, info lowongan kerja yang didapatkan, dan gaji yang diperoleh .

4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	73.0	73.0	73.0
	Perempuan	14	27.0	27.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan dari 52 total responden karyawan yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebesar 73,0% atau sebanyak 38 responden karyawan, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebesar 27,0% atau sebanyak 14 responden karyawan. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki pada PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.

Berdasarkan riset penelitian yang telah dilakukan, hasil survei internal menunjukkan bahwa karyawan laki-laki di PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang lebih berat di posisi strategis serta kecenderungan memendam tekanan emosional karena norma sosial.

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3 Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	13	25.0	25.0	25.0
	25 - 30 Tahun	21	40.3	40.3	65.3
	> 30 Tahun	18	34.7	34.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 52 total responden karyawan yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 25,0% atau 13 responden karyawan, untuk usia 25 - 30 tahun sebanyak 40,3% atau 21 responden karyawan, dan yang berusia lebih dari 30 tahun tahun sebanyak 34,7% atau 18 responden karyawan. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berusia rentang waktu 25 – 30 tahun pada PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Tabel 4. 4 Pekerjaan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Produksi	21	40.3	40.3	40.3
	Administrasi	7	13.5	13.5	53.8
	SDM	7	13.5	13.5	67.3
	Akuntansi & Keuangan	6	11.5	11.5	78.8
	Pemasaran	6	11.5	11.5	90.3
	Distribusi	5	9.7	9.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa dari 52 responden karyawan yang memiliki bidang pekerjaan sebagai produksi sebanyak 40,3% atau 21 responden karyawan, sebagai administrasi sebanyak 13,5% atau 7 responden karyawan, sebagai SDM sebanyak 13,5% atau 7 responden karyawan, sebagai akuntansi &

keuangan sebanyak 11,5% atau 6 responden karyawan, sebagai pemasaran sebanyak 11,5% atau 6 responden karyawan, dan sebagai distribusi sebanyak 9,7% atau 5 responden karyawan. Dengan demikian yang menjadi mayoritas karyawan adalah karyawan yang memiliki bidang pekerjaan sebagai produksi pada PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.

Berdasarkan riset penelitian yang telah dilakukan, hasil survei internal menunjukkan bahwa karyawan pada bidang akuntansi dan keuangan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun menunjukkan tingkat stres lebih tinggi dibandingkan bidang lainnya. Hal ini disebabkan oleh tekanan tenggat waktu, tuntutan akurasi tinggi, serta tanggung jawab besar terhadap kepatuhan dan pelaporan keuangan perusahaan.

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 5 Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	6	11.6	11.6	11.6
	1 - 5 Tahun	27	51.9	51.9	63.5
	> 5 Tahun	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa dari total 52 responden karyawan terdiri dari karyawan yang lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 11,6% atau 6 responden karyawan, untuk yang lama bekerja 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 51,9% atau 27 responden karyawan, dan untuk yang lama bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 36,5% atau 19 responden karyawan. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang lama bekerja pada PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun selama rentang waktu 1 – 5 tahun.

Berdasarkan riset penelitian yang telah dilakukan, hasil survei internal menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang telah bekerja lebih lama. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh proses adaptasi terhadap budaya kerja, tuntutan tugas, serta tekanan untuk cepat memahami sistem dan prosedur perusahaan, sementara karyawan lama sudah terbiasa dengan lingkungan dan beban kerja yang ada pada perusahaan tersebut.

4.1.2.5 Identitas Berdasarkan Info Lowongan Kerja Yang Didapatkan

Tabel 4. 6 Info Lowongan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kerabat/keluarga	34	65.4	65.4	65.4
	Sosial Media	11	21.1	21.1	86.5
	Lainnya	7	13.5	13.5	100.00
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa dari total 52 responden karyawan yang mendapatkan info lowongan kerja dari kerabat/keluarga sebanyak 65,4% atau 34 responden karyawan, info lowongan kerja dari sosial media sebanyak 21,1% atau 11 responden karyawan, dan info lowongan kerja dari lainnya yaitu sebanyak 13,5% atau 7 responden karyawan. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang mendapatkan info lowongan kerja pada PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun melalui kerabat/keluarga.

4.1.2.6 Identitas Berdasarkan Gaji Yang Didapatkan

Tabel 4. 7 Gaji Yang Didapatkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dibawah UMR	24	46.1	46.1	46.1
	Sesuai UMR	18	34.7	34.7	80.8
	Diatas UMR	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat dari 52 responden karyawan yang mendapatkan gaji dibawah UMR sebanyak 46,1% atau 24 responden karyawan, untuk gaji sesuai UMR sebanyak 34,7% atau 18 responden karyawan, dan gaji diatas UMR yaitu sebanyak 19,2% atau 10 responden karyawan. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang mendapatkan gaji dibawah UMR pada PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu *Turnover Intention* (Y), Kepuasan Kerja (Z), dan Stres Kerja (X). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Turnover Intention* sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Skor Angket Untuk Variabel *Turnover Intention*

No.	Jawaban <i>Turnover Intention</i> (Y)									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	38.5	21	40.1	6	11.5	2	3.9	3	5.8
2	18	34.7	17	32.6	9	17.1	3	5.8	5	9.7
3	24	46.1	15	28.8	6	11.5	3	5.8	4	7.7
4	19	36.3	20	38.5	5	9.7	4	7.7	4	7.7
5	19	36.3	18	34.7	7	13.5	4	7.7	4	7.7
6	20	38.5	18	34.7	6	11.5	4	7.7	4	7.7

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Turnover Intention* adalah:

1. Jawaban responden tentang jika ada kesempatan, saya akan segera pindah ke pekerjaan yang lain, yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang sebesar (38,5%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang sebesar (40,1%), menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang sebesar (11,5%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang sebesar (3,9%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang sebesar (5,8%).
2. Jawaban responden tentang saya merasa tidak memiliki masa depan jangka panjang di perusahaan ini, yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang sebesar (34,7%), yang menjawab setuju sebanyak 17 orang sebesar (32,6%), menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang sebesar (17,1%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang sebesar (5,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang sebesar (9,7%).
3. Jawaban responden tentang saya mempertimbangkan untuk pindah jika mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang sebesar (46,1%), yang menjawab setuju sebanyak 15 orang

sebesar (28,8%), menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang sebesar (11,5%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang sebesar (5,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%).

4. Jawaban responden tentang saya sering berdiskusi dengan orang lain mengenai peluang kerja di tempat lain, yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang sebesar (36,3%), yang menjawab setuju sebanyak 20 orang sebesar (38,5%), menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang sebesar (9,7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%).
5. Jawaban responden tentang saya berniat untuk mengundurkan diri dari PT. Sarasi Jaya dalam waktu dekat, yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang sebesar (36,3%), yang menjawab setuju sebanyak 18 orang sebesar (34,7%), menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang sebesar (13,5%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%).
6. Jawaban responden tentang saya berniat keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan yang lebih baik, yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang sebesar (38,5%), yang menjawab setuju sebanyak 18 orang sebesar (34,7%), menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang sebesar (11,5%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%).

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No.	Jawaban Kepuasan Kerja (Z)									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	38.5	18	34.7	7	13.5	2	3.9	5	9.7
2	22	42.3	20	38.5	4	7.7	3	5.8	3	5.8
3	19	36.3	17	32.6	7	13.5	4	7.7	5	9.7
4	23	44.2	17	32.6	5	9.7	3	5.8	4	7.7
5	17	32.6	19	36.3	8	15.3	3	5.8	5	9.7
6	22	42.3	16	30.7	7	13.5	3	5.8	4	7.7
7	17	32.6	18	34.7	8	15.3	4	7.7	5	9.7
8	20	38.5	18	34.7	6	11.5	5	9.7	3	5.8

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya, yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang sebesar (38,5%), yang menjawab setuju sebanyak 18 orang sebesar (34,7%), menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang sebesar (13,5%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang sebesar (3,9%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang sebesar (9,7%).
2. Jawaban responden tentang gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja yang saya jalankan, yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang sebesar (42,3%), yang menjawab setuju sebanyak 20 orang sebesar (38,5%),

menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang sebesar (5,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang sebesar (5,8%).

3. Jawaban responden tentang saya merasa mendapatkan perlakuan yang adil dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang sebesar (36,3%), yang menjawab setuju sebanyak 17 orang sebesar (32,6%), menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang sebesar (13,5%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang sebesar (9,7%).
4. Jawaban responden tentang perusahaan menjalankan kebijakan yang adil dalam hal penghargaan dan sanksi kepada karyawan, yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang sebesar (44,2%), yang menjawab setuju sebanyak 17 orang sebesar (32,6%), menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang sebesar (9,7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang sebesar (5,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%).
5. Jawaban responden tentang fasilitas yang disediakan perusahaan tidak memenuhi kebutuhan saya, yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang sebesar (32,6%), yang menjawab setuju sebanyak 19 orang sebesar (36,3%), menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang sebesar (15,3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang sebesar (5,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang sebesar (9,7%).
6. Jawaban responden tentang kondisi kerja saat ini membuat saya merasa tidak nyaman dan tidak puas, yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang sebesar (42,3%), yang menjawab setuju sebanyak 16 orang sebesar (30,7%),

menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang sebesar (13,5%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang sebesar (5,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%).

7. Jawaban responden tentang saya merasa bangga dengan pencapaian yang saya raih dalam pekerjaan saya, yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang sebesar (32,6%), yang menjawab setuju sebanyak 18 orang sebesar (34,7%), menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang sebesar (15,3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang sebesar (9,7%).
8. Jawaban responden tentang saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan potensi diri, yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang sebesar (38,5%), yang menjawab setuju sebanyak 18 orang sebesar (34,7%), menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang sebesar (11,5%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang sebesar (9,7%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang sebesar (5,8%).

4.1.3.3 Variabel Stres Kerja (X)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Stres Kerja sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja

No.	Jawaban Stres Kerja (X)									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	38.5	21	40.1	4	7.7	3	5.8	4	7.7
2	17	32.6	18	34.7	8	15.3	4	7.7	5	9.7
3	24	46.1	16	30.7	5	9.7	2	3.9	5	9.7
4	18	34.7	16	30.7	9	17.1	4	7.7	5	9.7
5	23	44.2	19	36.3	5	9.7	2	3.9	3	5.8
6	18	34.7	14	27.0	11	21.1	4	7.7	5	9.7

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Stres Kerja adalah:

1. Jawaban responden tentang saya merasa cemas memikirkan pekerjaan yang belum selesai, yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang sebesar (38,5%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang sebesar (40,1%), menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang sebesar (5,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%).
2. Jawaban responden tentang saya sulit berkonsentrasi karena tekanan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang sebesar (32,6%), yang menjawab setuju sebanyak 18 orang sebesar (34,7%), menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang sebesar (15,3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang sebesar (9,7%).
3. Jawaban responden tentang saya jarang merasa kelelahan fisik saat bekerja, yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang sebesar (46,1%), yang menjawab setuju sebanyak 16 orang sebesar (30,7%), menjawab kurang setuju

sebanyak 5 orang sebesar (9,7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang sebesar (3,9%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang sebesar (9,7%).

4. Jawaban responden tentang saya merasa fisik saya cukup kuat untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang sebesar (34,7%), yang menjawab setuju sebanyak 16 orang sebesar (30,7%), menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang sebesar (17,1%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang sebesar (9,7%).
5. Jawaban responden tentang saya jadi lebih sering menunda-nunda pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang sebesar (44,2%), yang menjawab setuju sebanyak 19 orang sebesar (36,3%), menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang sebesar (9,7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang sebesar (3,9%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang sebesar (5,8%).
6. Jawaban responden tentang saya mengalami perubahan pola tidur akibat stres, yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang sebesar (34,7%), yang menjawab setuju sebanyak 14 orang sebesar (27,0%), menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang sebesar (21,1%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang sebesar (7,7%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang sebesar (9,7%).

4.2 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software SmartPLS (*Partial Least Square*). Terdapat dua model pengukuran dalam SmartPLS yaitu Outer Model dan Inner Model.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau *outer model* ini menspesifikasi antar variabel laten dengan indikatornya atau menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Juliandi, 2018).

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Dalam keputusan pengambilan dan mempertahankan atau menghapuskan indikator dengan *loading factor* dibawah 0,40 harus dihapuskan dari model. Namun, untuk indikator dengan *loading factor* antara 0,40 – 0,70 sebaiknya dianalisis terlebih dahulu dampak dari keputusan menghapus indikator tersebut. Pertimbangan lain dalam menghapus indikator adalah dampaknya pada validitas. Indikator yang memiliki *loading* kecil terkadang dapat dipertahankan karena memiliki kontribusi pada validitas isi konstruk. Berikut dapat dilihat pada tabel dibawah ini merupakan data hasil pengujian *Convergent Validity*.

Tabel 4. 11 Hasil *Convergent Validity* Model Pertama

	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
X.1		0,748	
X.2		0,769	
X.3		0,677	
X.4		0,783	
X.5		0,709	
X.6		0,793	
Y.1			0,779
Y.2			0,629
Y.3			0,645
Y.4			0,769

Y.5			0,679
Y.6			0,772
Z.1	0,803		
Z.2	0,627		
Z.3	0,696		
Z.4	0,791		
Z.5	0,654		
Z.6	0,795		
Z.7	0,414		
Z.8	0,747		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

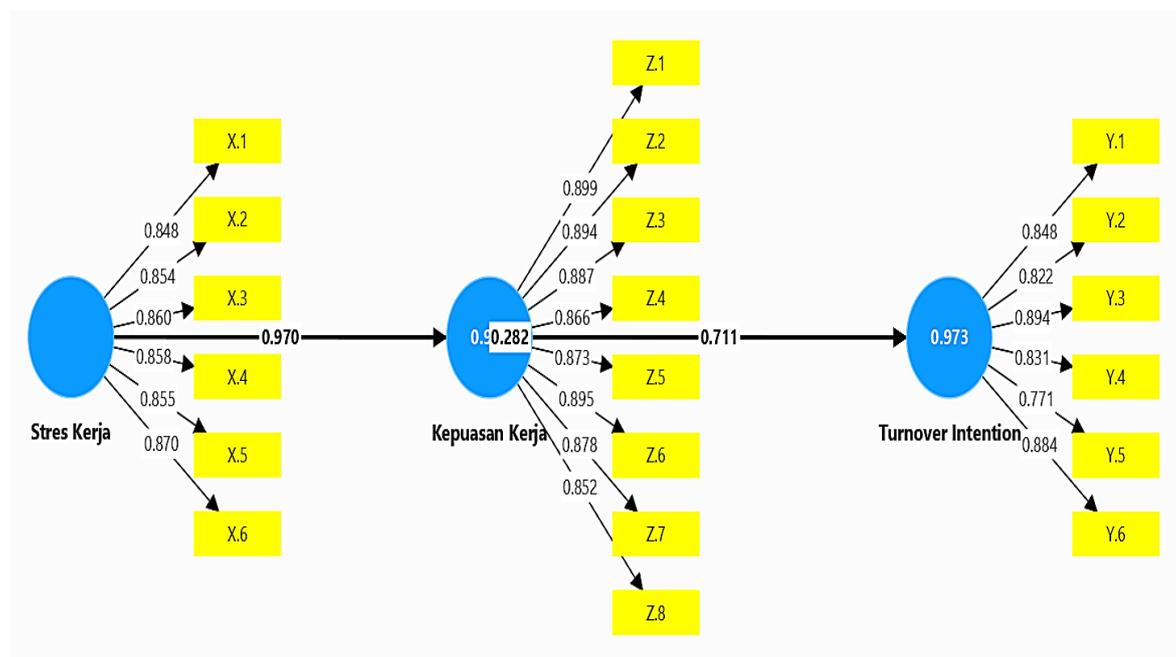
Pada tahap ini dapat dilihat seberapa korelasi antara indikator dengan konstruk latennya sehingga akan menghasilkan *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk apabila komponen atau indikator berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang ingin diukur. Namun dalam beberapa kasus, seiring syarat *loading factor* diatas 0,70 sering tidak terpenuhi. Oleh karena itu, *loading factor* diantara 0,40 – 0,70 harus tetap dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan. Pada *loading factor* model yang pertama diketahui bahwa butir pertanyaan pada X.3, Y.2, Y.3, Y.5, Z.2, Z.3, Z.5, dan Z.7 tidak memenuhi syarat $> 0,70$, maka dilakukannya kembali uji validitas seperti gambar dibawah ini:

Tabel 4. 12 Hasil Convergent Validity Model Kedua

	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
X.1		0,848	
X.2		0,854	
X.3		0,860	
X.4		0,858	
X.5		0,855	
X.6		0,870	
Y.1			0,848
Y.2			0,822
Y.3			0,894
Y.4			0,831
Y.5			0,771
Y.6			0,884
Z.1	0,899		
Z.2	0,894		
Z.3	0,887		
Z.4	0,866		
Z.5	0,873		

Z.6	0,895		
Z.7	0,878		
Z.8	0,852		

Pada *loading factor* model yang kedua diketahui bahwa seluruh indikator pertanyaan telah memenuhi syarat $> 0,70$. Dari variabel dependen, independen dan intervening memiliki nilai $> 0,70$ maka bisa diartikan bahwa hasil validitas konvergen berdasarkan *loading factor* sudah terpenuhi atau dapat dikatakan bahwa data sudah valid.



Gambar 4. 1 : Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

4.2.1.2 Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity adalah pengujian untuk mengukur kehandalan/kemampuan suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya $0,70$ dan AVE telah memenuhi kriteria jika nilainya lebih dari $0,5$ (Ghozali et al., 2015).

Tabel 4. 13 Hasil Uji Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Comoposite Realibility (rho_A)	Comoposite Realibility (rho_C)	Average Variance Extracted (AVE)
Stres Kerja (X)	0,928	0,928	0,943	0,735
Turnover Intention (Y)	0,918	0,921	0,936	0,710
Kepuasan Kerja (Z)	0,959	0,959	0,965	0,775

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan hasil keseluruhan pengujian *Construct Reliability and Validity* adalah Reliabel dan Valid karena keseluruhan nilai yang diperoleh melalui pengujian menggunakan software smartPLS diatas kriteria yang telah ditetapkan yakni memiliki reliabilitas dengan nilai 0,70 dan AVE telah memenuhi kriteria dengan nilai lebih dari 0,5.

4.2.1.3 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Untuk mengukur *Discriminant Validity* dalam software smartPLS adalah dengan melihat nilai *Heteroit-monotraid Ratio* (HTMT), dengan kriteria jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 14 Discriminant Validity

	X. Stres Kerja	Y. Turnover Intention	Z. Kepuasan Kerja
Stres Kerja (X)			
Turnover Intention (Y)	0,876		
Kepuasan Kerja (Z)	0,836	0,854	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan hasil keseluruhan pengujian *Discriminant validity* memiliki konstruk yang sangat baik, hal ini karena

nilai yang diperoleh dalam perhitungan smartPLS lebih kecil daripada yang telah ditetapkan yaitu $< 0,90$.

4.2.1.4 *Realibility*

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan software SmartPLS untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach 's Alpha* di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

a. *Composite Reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view laten variabel coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$, maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki realibilitas yang tinggi (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4. 15 Hasil Uji Composite Realibility

	<i>Composite Reliability (rho_C)</i>
Stres Kerja (X)	0,943
Turnover Intention (Y)	0,936
Kepuasan Kerja (Z)	0,965

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hasil pengujian *Composite Reliability* secara keseluruhan yang diperoleh dalam perhitungan smartPLS memiliki hasil yang baik atau realibel, karena nilai yang dicapai dari setiap variabel diatas 0,70.

b. *Cronbach 's Alpha*

Cronbach's Alpha merupakan uji realibilitas yang dilakukan merupakan hasil *Composite Reliability*. Suatu variabel dinyatakan realibel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4. 16 Hasil Uji Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Stres Kerja (X)	0,928
Turnover Intention (Y)	0,918
Kepuasan Kerja (Z)	0,959

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* secara keseluruhan yang diperoleh dalam perhitungan smartPLS memiliki hasil yang baik atau realibel, karena nilai yang dicapai dari setiap variabel diatas 0,70.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau inner model yang biasanya disebut juga dengan (*inner relation structural mode dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* (Ghozali & Latan, 2015).

4.2.2.1 R-Square

Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 \rightarrow model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 \rightarrow model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*)= 0.25 \rightarrow model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 17 Hasil Uji R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Y. Turnover Intention	0,973	0,972
Z. Kepuasan Kerja	0,942	0,941

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel adalah *R-Square Adjusted* model jalur I = 0,972, Artinya kemampuan variabel X yaitu Stres Kerja dalam menjelaskan Y (*Turnover Intention*) adalah sebesar 97,2% dengan demikian model tergolong kuat (substansial); dan *R-Square Adjusted* model jalur II = 0,941, Artinya kemampuan variabel X yaitu Stres Kerja dalam menjelaskan Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 94,1% dengan demikian model tergolong kuat (substansial).

4.2.2.2 F-Square

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4. 18 Hasil Uji F-Square

	X. Stres Kerja	Y. Turnover Intention	Z. Kepuasan Kerja
Stres Kerja (X)		0,172	16,181
Turnover Intention (Y)			
Kepuasan Kerja (Z)		1,090	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel diatas adalah Nilai *F-Square* antara variabel independen X dengan variabel dependen Y sebesar 0,172 yang artinya kemampuan variabel independen X untuk memberikan dampak terhadap variabel dependen Y tergolong sedang/moderat.

Selanjutnya Nilai *F-Square* antara variabel independen X dengan variabel intervening Z sebesar 16,181 yang artinya kemampuan variabel independen X untuk memberikan dampak terhadap variabel intervening Z tergolong besar/kuat.

Dan selanjutnya untuk hasil *F-Square* antara variabel intervening Z dengan variabel dependen Y sebesar 1,090 yang artinya kemampuan variabel intervening Z untuk memberikan dampak terhadap variabel dependen Y tergolong besar/kuat.

4.2.2.3 Uji Hipotesis

4.2.2.3.1 Pengujian Pengaruh Langsung (Dirrect Effect)

Tabel 4. 19 Direct Effect

	Sampel Asli (O)	Rata- rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X. Stres Kerja -> Y. Turnover Intention	0,282	0,303	0,108	2,603	0,011
X. Stres Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,970	0,969	0,014	69,109	0,000
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Turnover Intention	0,711	0,690	0,108	6,585	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh nilai pengaruh langsung :

1. Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,282 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,011 maka $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,970 (positif) dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,711 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4.2.2.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tabel 4. 20 Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Stres Kerja -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Turnover Intention	0,690	0,669	0,105	6,582	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh nilai pengaruh tidak langsung :

1. Pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,690 (positif) dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

4.2.2.3.3 Pengujian Hipotesis Pengaruh Total (Total Effect)

Tabel 4. 21 Total Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X. Stres Kerja -> Y. Turnover Intention	0,971	0,972	0,010	93,923	0,000
X. Stres Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,970	0,969	0,014	69,109	0,000

Z. Kepuasan Kerja -> Y. Turnover Intention	0,711	0,690	0,108	6,585	0,000
--	-------	-------	-------	-------	--------------

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh hasil pengujian *Total Effect* adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,971 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, dan nilai T statistik sebesar 93,923 sehingga dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,970 (positif) dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$ dan nilai T statistik sebesar 69,109, sehingga dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,711 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, dan nilai T statistik sebesar 6,585 sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,282 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,011 maka $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.

Menurut (Abdillah, 2024) akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi dapat diidentifikasi menurut (Ummah, 2019). Stres yang dihadapi oleh karyawan dapat berkaitan dengan penurunan prestasi kerja, absensi kerja serta tendensi kecelakaan yang dapat dialami.

Menurut (Pranata & Netra, 2019) menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi intensi keluar, dimana ketika karyawan memiliki tingkat stress kerja yang semakin tinggi maka intensi keluar pada perusahaan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun. Kondisi ini disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan dalam mengelola tekanan kerja yang dirasakan karyawan, sehingga mendorong mereka untuk mempertimbangkan resign. Apabila PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, menyeimbangkan beban kerja, dan memberikan program manajemen stres, maka *turnover intention* karyawan dapat ditekan secara efektif.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pambudi & Djastuti, 2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,711 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat

dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.

Menurut (Abdillah, 2024) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula bahwa kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang kita temukan untuk keabsenan. Namun kembali, faktor-faktor lain seperti kondisi bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini.

Banyak bukti yang menyatakan bahwa dimensi penting hubungan kepuasan kerja-pengunduran diri adalah level kinerja karyawan. Untuk itu banyak perusahaan berupaya keras untuk mempertahankan karyawannya terutama yang bikinerja tinggi bagi mereka, seperti kenaikan upah, pujian, pengakuan, peningkatan peluang promosi, dan seterusnya. Sedangkan sedikit upaya ditempuh organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja buruk. Bahkan mungkin tersapat sedikit tekanan untuk mendorong mereka agar mengundurkan diri.

Hal inipun diperkuat oleh pendapat Handoko (2001) yang menyebutkan bahwa meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan absensi menurun, atau sebaliknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin kecil keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor seperti penghargaan terhadap kontribusi karyawan, kesempatan pengembangan karier, dan suasana kerja yang kondusif menjadi elemen penting dalam menekan *turnover intention*. Dengan terus memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun dapat mempertahankan tenaga kerja berkualitas dan memperkuat daya saing perusahaan di industri.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ningtyas *et al*, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,970 (positif) dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.

(Gofur, 2018), lingkungan stres yang dirasakan secara subyektif (seperti kecemasan, kemarahan, tekanan mental, dan gangguan-gangguan psikosomatis) lebih berperan sebagai penentu ketegangan dari pada lingkungan itu sendiri, dan reaksi subyektif mempunyai hubungan yang erat antara satu dengan lainnya, dan sepertinya lebih banyak dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dari pada oleh sifat-sifat pekerjaan. Lebih lanjut bahwa unsur-unsur yang sama, yang identik dengan pembangkit stres, juga ditetapkan sebagai penyebab

ketidakpuasan. Bahkan Holt dalam Leila (2002), bahwa *Job satisfaction is evidently highly relevant to occupational stress and its pathogenics effects.*

Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Semakin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

Gejala perilaku sebagai konsekuensi dari stres mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar-masuknya karyawan, kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. (Abdillah, 2024), bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah, dan bosan,

emosinya tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun. Tingginya tingkat stres akibat beban kerja berlebih, tekanan waktu, dan ketidakpastian tugas menyebabkan turunnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun untuk mengurangi faktor-faktor pemicu stres dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, agar kepuasan karyawan meningkat dan kinerja perusahaan tetap optimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khairunnisa *et al*, 2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,690 (positif) dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.

Stres kerja di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi, kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan berhenti dari pekerjaan. Semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun, hal tersebutlah yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan. (Rahadiyanti & Prahiawan, 2024). Demikian halnya penelitian oleh Dewi, yang mengatakan

bahwa untuk menurunkan *turnover intention*, pihak rumah sakit harus dapat mengendalikan tingkat stress kerja karyawan dengan cara memperhatikan antara beban kerja yang diberikan dengan kapasitas kerja individu dan juga waktu diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pihak rumah sakit juga disarankan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah mengerjakan tugasnya dengan baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Stres kerja yang tidak terkendali menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Kondisi kerja yang penuh tekanan, kurangnya keseimbangan kehidupan kerja, dan hubungan kerja yang buruk memperparah tingkat stres. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat mengurangi *turnover intention* karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahadiyanti & Prahiawan, 2024) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.
3. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.
4. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun.

5.2 Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun harus tetap fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja sebagai cara efektif untuk mengurangi pengaruh stres terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.
2. PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun perlu menekankan pentingnya menciptakan budaya dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan

karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat mengurangi dampak stres dan menekan turnover intention.

3. Menyajikan perspektif baru bagi PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumun untuk mengevaluasi faktor-faktor yang memediasi hubungan antara stres kerja dan turnover intention, sehingga kebijakan yang tepat dapat diterapkan untuk memperbaiki kepuasan kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini ialah :

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini tergolong sedikit sehingga belum bisa merepresentasikan keadaan yang sebenarnya, diperlukan lebih banyak sampel untuk meneliti tentang keputusan pembelian.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, B. M. (2024). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 651–665. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.03>
- Ancol, J., & Syahronica, G. (2015). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan*. 20(1), 1–6.
- Arumsari, F. V. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (Batan) Puspipstek Serpong. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 6(2), 185–206. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v6i2.10995>
- Beaudin, R. D. (2020). *Indikator Kepuasan Kerja Perawat*.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Analisis Faktor - Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 50–56.
- Destianti, I. (2018). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. X. undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik*. 1–23. <http://eprints.umg.ac.id/2911/>
- Fajar Saputro, & Muhammad Jalari. (2023). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Roti Bakar. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 266–285. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.639>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Ghozali., Imam., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>

- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3)*, 248–253.
- Hernawaty. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Bagi Pns Yang Ditempatkan Di Wilayah Terpencil Dan Kawasan Perbatasan. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), 19–27. <https://doi.org/10.70260/nij.v1i1.13>
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-PLS) Menggunakan Smartpls*. Universitas Batam.
- Nafis, R. Y., Safitri, F. N., & Qatrunnada, R. Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Engagement pada Karyawan PT. Eka Timur Raya Pasuruan Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 8(1), 44. <https://doi.org/10.20961/jip.v8i1.70506>
- Ndandara, V., A. Manafe, H., Yasinto, Y., & Man, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 173–187. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1416>
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45–54. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v16i2.39388>
- Panjaitan, E. J., Rahmawati, D. F., Kusumawati, A. I., Shintya, K., Rasyid, M., & Suminta. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Job Insecurity dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah Bekasi). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(4), 173–183.

- Patel. (2019). Hubungan Stres Kerja. *Stidewantara Jombang*, 2012, 8–29. <http://repository.stiedewantara.ac.id/1813/4/BAB II.pdf>
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Journal GEEJ*, 7(2), 10–30.
- Pranata, G. D., & Netra, I. G. S. K. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RESTORAN QUEEN ' S TANDOOR SEMINYAK Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu f. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3531–3559.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover Intention Penerbit. 1*, 01–88.
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1724–1740. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1152>
- Rohayati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Pratama Abadi Industry. *Jurnal PijarStudi Manajemen Dan Bisnis*, 1(01), 41–50. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 562–572.
- Sandra, A. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Pada Kurir PT Lazada ELogistics Cabang Tasikmalaya). *Doctoral Dissertation*, 8–35. <http://repositori.unsil.ac.id/9313/8/BAB 2.pdf>
- Sari, I. (2014). *Stress kerja (X 1) Kepuasan kerja (Y) Komunikasi (X 2)*. 21(11), 30–37.
- Sugiyono. (2010). Bab 3 Populasi. In *Metode Penelitian* (pp. 32–41). <http://repository.stei.ac.id/2118/>

Ummah, M. S. (2019). No Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4438/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/31/10/2024

Nama Mahasiswa : Sastria Budi Prasetya
NPM : 2105160051
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul : 31/10/2024
Nama Dosen Pembimbing*) : *Dr. Mutia Arsha, SE, M.Ki*

Judul Disetujui**)

*Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention
yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan
pada PT. Sarasi Jaya*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

9 Nov 2024
Medan,

Dosen Pembimbing

(Dr. Mutia Arsha, S.E., M.Si.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

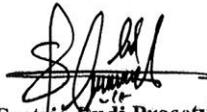
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

2. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Sarasi Jaya

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Sastria Budi Prasetya)



UMSU

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Kepada Yth.

Bapak Dekan

Fakultas Ekonomi

Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap	:	S	A	S	T	R	I	A	B	U	D	I	P	R	A	S	E	T	Y	A	
NPM	:	2	1	0	5	1	6	0	0	5	1										
Tempat/Tgl Lahir	:	S	E	I	K	E	B	A	R	A											
	:	2	2	N	O	V	E	M	B	E	R	2	0	0	2						
Program Studi	:	Akuntansi / Manajemen / Ekonomi Pembangunan																			
Alamat Mahasisw	:	C	I	K	A	M	P	A	K	,	L	A	B	U	H	A	N	B	A	T	U
	:	S	E	L	A	T	A	N													
Tempat Penelitian:	:	P	T	.	S	A	R	A	S	I	J	A	Y	A							
Alamat Penelitian	:	S	I	B	U	H	U	A	N	,	K	E	C	.	B	A	R	U	M	U	N
	:	K	A	B	.	P	A	D	A	N	G	L	A	W	A	S					

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon

(Jaisman Saripuddin Hasibuan, S.E.MgSi)

(Sastria Budi Prasetya)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 151 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 16 Rajab 1446 H
16 Januari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Sarasi Jaya
Jl.Sibuhuan, Kec.Barumun Kab.Padang Lawas
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Sastria Budi Prasetya**

Npm : **2105160051**

Jurusan : **Manajemen**

Semester : **VII (Tujuh)**

Judul : **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarasi Jaya.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 151 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 19 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Sastria Budi Prasetya
N P M : 2105160051
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarasi Jaya

Dosen Pembimbing : Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **16 Januari 2026**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 16 Rajab 1446 H
16 Januari 2025 M



Dekan

Dr. H. LANTIRI SE. MM. M.Si. CMA

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 03SDM/VIII/SJ/XI/2024

Perihal : **Balasan Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

DEKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

JL. KAPTEN MUCHTAR BASRI NO.3

MEDAN

DI - MEDAN

Dengan Hormat.

Sehubung dengan surat saudara pada tanggal 20 November 2024 perihal perizinan tempat penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa atas nama Sastria Budi Prasetya dengan judul, PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN.

Perlu kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami.
2. Izin diberikan semata-mata diberikan untuk keperluan akademik.
3. Waktu pengambilan data dilakukan selama 4 hari setelah tanggal ditetapkan.

Demikian surat balasan dari kami,

Menyetujui,



**SARASI
JAYA**



**Abdul Hamid Romadon Hsb. Amd. Kep
Kepala Bagian**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Sastria Budi Prasetya
NPM : 2105160051
Dosen Pembimbing : Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Keuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumon.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- lakukan uji pra selesai untuk menunjukkan masalah - minta data turnover karyawan yg keluar masuk tahun 2024	16/12-2024	
Bab 2	- Tambah jurnal penelitian dalam kerangka konseptual - dimulai dari Y - Z - X dalam penjelasan	27/12-2024	
Bab 3	gunakan SEM - PLs buat populasi dalam bentuk tabel	30/12-2024	
Daftar Pustaka	gunakan mendeley sumber di atas tahun 2015	02/01-2025	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	lampirkan kuesioner dan distribusi jawaban pra selesai	07/01-2025	
Persetujuan Seminar Proposal	Azc seminar proposal.	15/01-2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Januari 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 31 Januari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Sastria Budi Prasetya
N .P.M. : 2105160051
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Kebara/ 22 Nov 2002
Alamat Rumah : Afd IV Sei Baruhur, kec. Torgamba Kab. Labuhan Batu Selatan
Judul Proposal : Pengaruh Stres kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarasi Jaya Kec. Barumon.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada pt. Sarasi Jaya Kecamatan Barumon
Bab I	Intronya tentang akuntan Public.....
Bab II	harus ceritakan tentang dasar membuat wawancara atau indikator...dari mana.....
Bab III	Revisi lompat-lompat tidak menjerumus dari $Y - X_1 - Y_2 - 2$
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Jumat, 31 Januari 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si.

Pembanding

Hazmanan Khair, Ph.D.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat*,
31 Januari 2025 menerangkan bahwa:

Nama : Sastria Budi Prasetya
N.P.M. : 2105160051
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Kebara/ 22 Nov 2002
Alamat Rumah : Afd IV Sei Baruhur, kec. Torgamba Kab. Labuhan Batu Selatan
Judul Proposal : Pengaruh Stres kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi
Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarasi Jaya Kec.
Barumun

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal
Ilmiah dengan pembimbing : *Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si.*

Medan, *Jumat*, 31 Januari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si.

Pembanding

Hazmanan Khair, Ph.D.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1687/IL.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 28 Dzulqaidah 1446 H
27 Mei 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumon
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Sastria Budi Prasetya**
N P M : **2105160051**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

D.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA

N. 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal



**SARASI
GROUP**

PT. SARASI JAYA

Jl. Ki Hajar Dewantara, Barumon, Padang Lawas, Sumatera Utara,

22763 Telephone : 082272979268, 0822-62607002

www.Sarasijaya.co.id

E-mail: Sarasijaya@gmail.com

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 03SDM/VIII/SJ/XI/2025

Perihal : **Balasan Permohonan Izin Selesai Penelitian**

Kepada
Yth.

DEKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

JL. KAPTEN MUCHTAR BASRI NO.3 MEDAN

DI - MEDAN

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini :

Nama : Sastria Budi Prasetya

NPM : 2105160051

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Sarasi Jaya Kecamatan Barumon untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARASI JAYA KECAMATAN BARUMUN"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Menyetujui,


 **SARASI
JAYA**

Abdul Hamid Romadon Hsb. Amd. Kep
Kepala Bagian

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Sastria Budi Prasetya
NPM : 2105160051
Tempat dan tanggal lahir : Sei Kebara/22-11-2002
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : AFD. IV Sei Baruhur
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
No. Hp : 082274124817
Email : sastriabudi@gmail.com

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Supriadi
Nama Ibu : Rina Wati
Alamat : AFD. IV Sei Baruhur
No. Hp : 081264581085

Pendidikan Formal

1. SDN 115262
2. SMPN 7 Torgamba
3. SMKS BUDAYA CIKAMPAK
4. Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2025

SASTRIA BUDI PRASETYA