

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN
KELELAHAN KERJA TERHADAP TINGKAT
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
PADA PT. CAPELLA MULTIDANA
MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

**Nama : Sya'lum Salsabila
NPM : 1905160151
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2023**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 24 Mei 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SYA'LUM SALSABILA
NPM : 1905160151
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP TINGKAT *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT CAPELLA MULTIDANA MEDAN

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

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

DODY SALDEN CHANDRA, SE., M.M

Pembimbing

RINI ASTUTI, SE., M.M

Ketua

Sekretaris

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

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SYA'LUM SALSABILA
N.P.M : 1905160151
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP TINGKAT *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MULTIDANA MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2023

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, SE., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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 SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sya'lum Salsabila
NPM : 1905160151
Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Pada point tujuan penelitian ditambahkan kata pengantar selain persetujuan	5/4-23	Ri
Bab 2	Tambahkan indikator untuk setiap variabel - Perbaiki kerangka konseptual	11/4-23	Ri
Bab 3	Jelaskan tingkat pragmatika sampel yang digunakan	15/4-23	Ri
Bab 4	Tambahkan karakteristik Responden sebagai sumber informasi menjadi sampel	24/4-23	Ri
Bab 5	Tambahkan rumus bagi perusahaan perusahaan PT. Capella Multidana Medan	2/5-23	Ri
Daftar Pustaka	Tambahkan kembali referensi dengan meneliti artikel Dosen Pembimbing	8/5-23	Ri
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace sidang meja hijau	11/5-23	Ri

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, 11 Mei 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Rini Astuti, SE., M.M.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sya'lum Salsabila
NPM : 1905160151
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Capella Multidana Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
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/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan Maret 2023
Pembuat Pernyataan



SYA'LUM SALSABILA

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MULTIDANA MEDAN

Sya'lum Salsabila

Program Studi Manajemen

Email: syalumsalsabilaa@gmail.com

Permasalahan pada penelitian ini adalah banyaknya karyawan PT. Capella Multidana Medan yang berhenti bekerja karena keinginan sendiri akibat beban pekerjaan yang tinggi, besarnya tekanan kerja yang dirasakan yang berakibat terhadap kelelahan kerja karyawan baik secara fisik maupun secara mental. Rivai (2019:240) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), yaitu: beban kerja, stres kerja, kelelahan kerja, masa kerja, konflik kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, kompensasi, dan *punishment* (hukuman). Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan. Penelitian ini berjenis penelitian asosiatif-kuantitatif, Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan marketing (*collector* dan *surveyor*) PT. Capella Multidana Medan cabang Jalan Nibung yang berjumlah 40 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 orang responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode pengumpulan data primer menggunakan metode angket. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Pengolahan data penelitian menggunakan aplikasi SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Capella Multidana Medan dengan nilai regresi sebesar 0,298, t_{hitung} sebesar 3.009, dan signifikansi 0,005. (2) Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Capella Multidana Medan dengan nilai regresi sebesar 0,324, t_{hitung} sebesar 2,809, dan signifikansi 0,008. (3) Kelelahan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Capella Multidana Medan dengan nilai regresi sebesar 0,351, t_{hitung} sebesar 2,855, dan signifikansi 0,007. (4) Beban kerja, stress kerja, dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Capella Multidana Medan dengan nilai F_{hitung} sebesar 146,193, dan signifikansi 0,000. Sekitar 91,8% *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari faktor beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja, sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lainnya. *Turnover intention* karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kelelahan Kerja, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK STRESS, AND BURNOUT
ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION LEVELS AT PT.
CAPELLA MULTIDANA
MEDAN**

Sya'lum Salsabila

Management Study Program

Email: syalumsalsabilaa@gmail.com

The research problem was the number of employees of PT. Capella Multidana Medan stopped working because of her own will due to the high workload, and the amount of work pressure felt which resulted in employee burnout both physically and mentally. Rivai (2019: 240) suggests that several factors can affect employees' desire to stop working (turnover intention), namely: workload, work stress, work fatigue, length of service, work conflict, social support, job satisfaction, compensation, and punishment (punishment). Research purpose to find out how the influence of workload, work stress, and burnout on the level of employee turnover intention at PT. Capella Multidana Medan. This research was the associative-quantitative research. The population in this research was all marketing employees (collectors and surveyors) of PT. Capella Multidana Medan, Jalan Nibung branch, with a total of 40 employees. The number of samples taken was 40 respondents. The side technique used was saturated sampling. The primary data collection method used was a questionnaire method. This research was conducted in 2023. The data analysis technique used was multiple linear regression. Research data processing using the SPSS 24.0 application. The results of the study show that (1) workload partially has a positive and significant effect on the turnover intention of employees of PT. Capella Multidana Medan with a regression value of 0.298, a tcount of 3.009, and a significance of 0.005. (2) Work stress partially has a positive and significant effect on the turnover intention of employees of PT. Capella Multidana Medan with a regression value of 0.324, a tcount of 2.809, and a significance of 0.008. (3) work fatigue partially has a positive and significant effect on employee turnover intention of PT. Capella Multidana Medan with a regression value of 0.351, a tcount of 2.855, and a significance of 0.007. (4) Workload, work stress, and work fatigue simultaneously have a positive and significant effect on the turnover intention of employees of PT. Capella Multidana Medan with an Fcount of 146.193, and a significance of 0.000. Around 91.8% of employee turnover intention could be explained and obtained from workload, work stress, and burnout, while the rest was caused by other factors. Employee turnover intention had a very strong relationship with workload, work stress, and work fatigue.

Keywords: *Workload, Work Stress, Burnout, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu untuk memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul skripsi ini adalah: “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda Sutrisno serta Ibunda Eva Wilda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si, 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 Hsb, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M selaku pembimbing penulis yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi skripsi ini serta memberikan berbagai saran agar skripsi dan penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik
9. Seluruh staff biro Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Capella Multidana Medan yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam pengumpulan data saat melakukan penelitian
11. Teman-teman seperjuangan penulis yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat peneliti harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penelitian skripsi ini. Semoga kiranya peneliti dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Mei 2023

Penulis

Sya'lum Salsabila
NPM. 1905160151

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Batasan Masalah	12
1.4. Rumusan Masalah	12
1.5. Tujuan Penelitian.....	13
1.6. Manfaat Penelitian.....	13
1.6.1. Manfaat Teoretis	13
1.6.2. Manfaat Praktis	14
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. <i>Turnover Intention</i>	15
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	15
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	17
3. Kategori <i>Turnover</i>	24
4. Indikator <i>Turnover Intention</i>	24
2.1.2. Beban Kerja.....	26
1. Pengertian Beban Kerja.....	26
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	28
3. Dampak Beban Kerja	29
4. Indikator Beban Kerja	31
2.1.3. Stres Kerja.....	32
1. Pengertian Stres.....	32
2. Pengertian Stres Kerja.....	34
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	35
4. Akibat Dari Stres Kerja	38
5. Indikator Stres Kerja	39
2.1.4. Kelelahan Kerja.....	41
1. Pengertian Kelelahan Kerja.....	41
2. Jenis-Jenis Kelelahan Kerja.....	44
3. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Kelelahan Kerja ..	45
4. Indikator Kelelahan Kerja	48
2.2. Kerangka Konseptual	50
2.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	50
2.3.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	52

2.3.3. Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	52
2.3.4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	54
2.3. Hipotesis	55
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	57
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	57
3.2.1. Variabel Penelitian	58
1. Variabel Terikat (Y)	58
2. Variabel Bebas (X)	58
3.2.2. Definisi Operasional	59
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian	62
3.3.1. Lokasi Penelitian	62
3.3.2. Waktu Penelitian	62
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	63
3.4.1. Populasi	63
3.4.2. Sampel	63
3.5. Jenis dan Sumber Data	64
3.6. Teknik Pengumpulan Data	65
3.7. Skala Pengukuran Variabel	66
3.8. Teknik Analisa Data	66
3.8.1. Uji Kualitas Data	66
1. Uji Validitas Data (Kelayakan)	66
2. Uji Reliabilitas (Keandalan)	67
3.8.2. Uji Asumsi Klasik	68
1. Uji Normalitas	69
2. Uji Multikolinearitas	71
3. Uji Heteroskedastisitas	72
3.8.3. Regresi Linear Berganda	74
3.8.4. Uji Hipotesis	75
1. Uji Parsial (Uji t)	75
2. Uji Simultan (Uji F)	76
3.8.5. Koefisien Determinasi (R^2)	77
BAB 4 HASIL PENELITIAN	
4.1. Hasil Penelitian	79
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian	79
4.1.2. Karakteristik Responden	79
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	81
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	81
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	82
4.1.3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	83
1. Beban Kerja (X_1)	83
2. Stres Kerja (X_2)	89

3. Kelelahan Kerja (X_3).....	93
4. <i>Turnover Intention</i> (Y).....	97
4.1.4. Uji Kualitas Data	102
1. Uji Validitas	102
2. Uji Reliabilitas.....	105
4.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	108
1. Uji Normalitas Data	108
2. Uji Multikolinearitas	111
3. Uji Heteroskedastisitas	112
4.1.6. Uji Regresi Linear Berganda.....	115
4.1.7. Uji Hipotesis	117
1. Uji-t (Uji Parsial).....	118
2. Uji F (Uji Simultan)	120
4.1.8. Uji Determinasi (R^2)	122
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	123
4.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	124
4.2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	125
4.2.3. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	127
4.2.4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	128
BAB 5 PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	130
5.2. Saran	130
5.3. Keterbatasan Penelitian	132

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Tingkat <i>Turnover</i> Pada Karyawan <i>Marketing</i> Pada Tahun 2022..	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra- <i>Survey</i> Untuk Variabel <i>Turnover Intention</i>	5
Tabel 1.3.	Hasil Pra- <i>Survey</i> Untuk Variabel Beban Kerja.....	7
Tabel 1.4.	Hasil Pra- <i>Survey</i> Untuk Variabel Stres Kerja.....	9
Tabel 1.5.	Hasil Pra- <i>Survey</i> Untuk Variabel Kelelahan Kerja.....	10
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel.....	60
Tabel 3.2.	Tabel Kegiatan Penelitian.....	62
Tabel 3.3.	Penyebaran Sampel Penelitian.....	64
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert.....	66
Tabel 3.5.	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	77
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	81
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	82
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	82
Tabel 4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	83
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Pekerjaan (X_{1-1})	84
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu (X_{1-2})....	85
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Fisik (X_{1-3}).....	86
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Mental (X_{1-4})....	87
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Psikologis (X_{1-5}).	88
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Faktor Intrinsik Pekerjaan (X_{2-1}).....	89
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Peran dalam Organisasi (X_{2-2}).....	90
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan di Tempat Kerja (X_{2-3}).....	91
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Karir (X_{2-4}).....	92
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kelelahan Fisik (X_{3-1}).	93
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kelelahan Mental (X_{3-2})	94
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehilangan Komitmen (X_{3-3}).....	95
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penurunan Motivasi (X_{3-4}).....	96
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Berpikir untuk Keluar (Y_{1-1}).....	98
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keinginan untuk Keluar (Y_{1-2}).....	99
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mencari Pekerjaan Lain (Y_{1-3}).....	100
Tabel 4.23.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Beban Kerja (X_1).....	103

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X_2).....	104
Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kelelahan Kerja (X_3).....	104
Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	105
Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Beban Kerja (X_1)	106
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Stres Kerja (X_2)	107
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kelelahan Kerja (X_3)	107
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	108
Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	110
Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas.....	111
Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	114
Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	116
Tabel 4.35. Hasil Uji-t (Parsial)	118
Tabel 4.36. Hasil Uji F (Simultan).....	120
Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi.....	122
Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	123

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	55
Gambar 4.1.	Kurva Histogram Normalitas	109
Gambar 4.2.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i> ..	109
Gambar 4.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	113

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk tumbuh dan dapat menentukan keberhasilan bisnis jangka panjang. Akibatnya, sumber daya manusia harus dikelola secara efektif untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan tuntutan tempat kerja. Produktivitas karyawan perusahaan saat ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk tumbuh, namun tidak setiap karyawan di perusahaan memiliki kemampuan yang sama untuk menggunakan keterampilan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Perusahaan harus menjaga agar karyawan tetap bersedia bekerja di perusahaan dan tidak berniat untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain, terutama perusahaan pesaing. Karyawan yang memiliki niat berhenti bekerja yang kuat akan berakibat buruk terhadap kinerja yang diberikan sehingga membuat produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. Keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atas keinginan sendiri dikenal dengan *turnover intention*. Handoyo (2018:81) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela tanpa paksaan. *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, Rivai (2019:240) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), yaitu: beban kerja, stres kerja, kelelahan kerja, masa kerja, konflik kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, kompensasi, dan *punishment* (hukuman). Teori ini

menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk berhenti bekerja setidaknya dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja. Meningkatnya beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja karyawan secara bersama-sama akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Besarnya tuntutan kerja yang harus diterima karyawan dapat memicu peningkatan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja, sehingga tekanan kerja yang dirasakan akibat beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa tertekan. Setiap manusia dapat mengalami kelelahan mental dan fisik, sehingga masing-masing mempunyai tingkat pembebanan dan kemampuan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Tekanan yang terjadi terus menerus yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan tidak lagi nyaman dan bahagia di saat bekerja yang berpotensi besar untuk memicu *turnover intention*. Semakin besar beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi akibat beban pekerjaan yang tinggi.

Tekanan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja mempengaruhi psikologis karyawan sehingga jika tekanan ini terus terjadi dan melewati kemampuan psikologis karyawan akan membuat karyawan jenuh dan tidak bahagia. Kejenuhan dan ketidakbahagiaan ini mendorong karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang mampu memberikan kenyamanan dan kebahagiaan kepada karyawan. Semakin besar stres kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi.

Kelelahan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan tersebut (*turnover intention*). Tuntutan kerja yang terus menerus dialami oleh karyawan yang diakibatkan oleh tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada kondisi fisik dan psikis karyawan tersebut yang berakibat karyawan akan mengalami kelelahan kerja dan mengakibatkan tingginya keinginan untuk pergi dari perusahaan. Orang yang mengalami tekanan dan tuntutan pekerjaan terus menerus akan mengalami *depersonalization* yang merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Para pekerja yang terkena kelelahan kerja (*burnout*) mengalami kelelahan fisik, kelelahan mental dan kejenuhan seiring dengan berjalannya waktu. Semakin besar kelelahan kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi

Collector dan *surveyor* di PT Capella Multidana Medan merupakan jabatan yang sangat penting yang menjadi ujung tombak dalam mendatangkan nasabah baru untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memenuhi setiap beban kerja yang dibebankan kepada karyawan termasuk beban target yang diberikan kepada *collector* dan *surveyor*. Pencapaian target yang dicapai oleh *collector* dan *surveyor* memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan laba dan kinerja perusahaan. Tetapi, beban kerja ini mendapatkan tekanan yang besar kepada *collector* dan *surveyor* yang berdampak terhadap kenyamanan mereka selama bekerja.

PT Capella Multidana Medan walaupun memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, tetapi tingkat *turnover* pada karyawan juga cukup tinggi, terutama

pada posisi *collector* dan *surveyor*. Banyak karyawan yang berhenti bekerja atas keinginan sendiri dan banyak juga karyawan yang diberhentikan paksa oleh perusahaan akibat kinerja yang buruk. Selain itu, setiap bulannya cukup banyak karyawan baru yang masuk bekerja terutama pada posisi *collector* dan *surveyor*. Hal ini dikarenakan mudahnya persyaratan untuk menjadi karyawan di bidang *collector* dan *surveyor* yang mana perusahaan juga menyediakan sangat banyak lowongan untuk posisi *collector* dan *surveyor*. Tingkat *turnover* pada perusahaan selama tahun 2022 pada karyawan PT Capella Multidana Medan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Tingkat *Turnover* Karyawan Sales Pada Tahun 2022

Bulan	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase <i>Turnover</i> (%)
Januari	0	2	60	3,33
Februari	3	1	62	1,61
Maret	3	3	62	4,84
April	2	5	59	8,47
Mei	1	1	59	1,69
Juni	2	4	57	7,02
Juli	1	2	58	3,45
Agustus	4	2	60	3,33
September	2	1	61	1,64
Oktober	2	0	63	0,00
November	2	5	60	8,33
Desember	3	2	61	3,28
Rata-Rata	2,08	2,33	60,17	3,92

Sumber: PT Capella Multidana Medan (2023)

Data tingkat *turnover* pada Tabel 1.1 tergabung untuk *turnover* yang dilakukan secara paksa oleh perusahaan (pemberhentian atau dirumahkan) dan untuk *turnover* yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan (*turnover intention*). Berdasarkan dapat dilihat, pada tahun 2022, tingkat *turnover* karyawan rata-rata hingga 3,92% dari total karyawan per bulannya dimana rata-rata per bulan tingkat *turnover* mencapai 2,33 yang artinya rata-rata setiap bulan terdapat setidaknya 2 orang

karyawan yang berhenti bekerja. Dimana, persentase *turnover* tertinggi terjadi pada bulan November dan april yaitu sebesar 5 orang karyawan. Namun berdasarkan hasil observasi dan pra-survei yang dilakukan, sebagai besar karyawan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk berhenti bekerja secara sukarela akibat berbagai faktor seperti besarnya target pekerjaan yang menjadi beban mereka, besarnya tekanan pekerjaan yang mereka rasakan, insentif yang sulit diraih, dan rasa kekecewaan karyawan terhadap perusahaan yang mendorong karyawan untuk berhenti bekerja atas keinginan sendiri.

Peneliti melakukan pra-survei terhadap 10 orang karyawan pada PT Capella Multidana Medan untuk menggali permasalahan pada tingkat *turnover intention* karyawan dan mendukung hasil observasi yang dilakukan. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada *turnover intention* karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei Untuk Variabel *Turnover Intention*

No	Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini	6	60%	4	40%
2	Karyawan merasa beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan	6	60%	4	40%
3	Karyawan jenuh dengan pekerjaan saat ini dan berkeinginan mencari pekerjaan lain	6	60%	4	40%
4	Karyawan saat ini sedang mencari pekerjaan lain yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini	8	80%	2	20%

Sumber: Hasil Observasi dan Pra-Survei oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa dari 10 orang responden terdapat 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini. Lalu terdapat 6 orang karyawan yang setuju

bahwa mereka merasa beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan. Selanjutnya, terdapat 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka jenuh dengan pekerjaan saat ini dan berkeinginan mencari pekerjaan lain. Terakhir, terdapat 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka saat ini sedang mencari pekerjaan lain yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada *turnover intention* karyawan di PT Capella Multidana Medan yang diidentifikasi dengan banyak karyawan yang saat ini sedang mencari pekerjaan lain yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini.

Karyawan di bidang *marketing* pada posisi *collector* dan *surveyor* memiliki beban kerja yang sangat berat dengan target pekerjaan yang cukup tinggi seiring bertambahnya masa kerja dan pengalaman kerja karyawan. Karyawan *marketing* harus siap menerima penolakan berpuluh-puluh kali setiap harinya baik secara langsung maupun via telepon saat menawarkan produk pendanaan dari PT Capella Multidana Medan. Hasil wawancara menunjukkan terdapat karyawan *collector* yang mengemukakan bahwa sebagian besar calon nasabah yang ditawarkan pendanaan hampir dapat dipastikan akan menolak karena tidak semua calon nasabah sedang membutuhkan pendanaan dan tertarik dengan pendanaan dari PT Capella Multidana Medan. Hal ini membuat karyawan harus benar-benar siap secara mental dan psikologis agar karyawan tidak merasa terlalu tertekan saat bekerja. Walaupun kemungkinan besar akan terjadi penolakan, tetapi karyawan tetap berusaha untuk melakukan penawaran yang semata-mata agar target pekerjaan karyawan dari perusahaan dapat terpenuhi sehingga karyawan bisa mendapatkan insentif yang penuh. Kegagalan karyawan untuk mencapai target pekerjaan akan

berdampak terhadap insentif yang diterima dan juga potensi dirumahkan atau diberhentikan oleh perusahaan akibat kinerja yang buruk yang membuat karyawan semakin merasa tertekan sehingga banyak dari mereka yang tidak tahan dan memutuskan berhenti bekerja akibat tekanan pekerjaan yang mereka terima.

Peneliti melakukan pra-survey terhadap 10 orang karyawan pada PT Capella Multidana Medan untuk menggali permasalahan pada beban kerja karyawan dan mendukung hasil observasi yang dilakukan. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada beban kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Untuk Variabel Beban Kerja

No	Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak dan juga sulit untuk diselesaikan	9	90%	1	10%
2	Kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan batas waktu yang diberikan kurang memadai	7	70%	3	30%
3	Karyawan merasa sangat kelelahan akibat target pekerjaan yang diberikan perusahaan	7	70%	3	30%
4	Karyawan selalu khawatir kehilangan berbagai insentif/bonus jika tidak menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan	9	90%	1	10%
5	Karyawan merasa tertekan selama bekerja di perusahaan ini sehingga karyawan merasa tidak bahagia selama bekerja	8	80%	2	20%

Sumber: Hasil Observasi dan Pra-Survei oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa dari 10 orang responden terdapat 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak dan juga sulit untuk diselesaikan. Lalu terdapat 7 orang karyawan yang setuju bahwa kemampuan mereka untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan batas waktu yang diberikan kurang memadai. Selanjutnya, terdapat 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa sangat kelelahan akibat target

pekerjaan yang diberikan perusahaan. Lalu, terdapat 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu khawatir kehilangan berbagai insentif/bonus jika tidak menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan. Terakhir, terdapat 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa tertekan selama bekerja di perusahaan ini sehingga karyawan merasa tidak bahagia selama bekerja. Berdasarkan hasil *pr-survey* yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada beban kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan yang diidentifikasi dengan karyawan diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak dan juga sulit untuk diselesaikan atau dicapai sehingga karyawan merasa sangat tertekan saat bekerja.

Besarnya tuntutan karyawan untuk mendapatkan nasabah ditambah insentif penuh hanya akan keluar jika karyawan berhasil membukukan nasabah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan membuat karyawan cukup mengalami tekanan mental. Hal ini diperparah dengan tanggung jawab karyawan *collector* dan *surveyor* untuk menjamin bahwa nasabah benar-benar dapat melakukan pembayaran cicilan yang lancar selama 6 bulan. Hal ini membuat karyawan *collector* dan *surveyor* menjadi selalu was-was selama 6 bulan dan tidak tenang walaupun telah membukukan nasabah karena nasabah yang gagal bayar akan sangat berdampak terhadap *collector* dan *surveyor* yang mengurus nasabah tersebut. Banyak karyawan berpendapat bahwa beban kerja mereka sangat berat dan mereka merasa sangat tertekan baik secara mental maupun fisik sehingga menimbulkan stres kerja pada karyawan yang ditandai dengan perasaan tidak tenang, gelisah, dan tidak bahagia saat bekerja. Hal ini diperparah adanya pemberhentian bagi karyawan yang tidak mencapai target pekerjaan selama 3 bulan berturut-turut bagi karyawan yang masih dalam masa percobaan (*training*). Tekanan-tekanan ini menimbulkan

stres kerja bagi karyawan sehingga mereka memutuskan untuk berhenti bekerja bahkan sebelum mereka diberhentikan karena tidak mencapai target karena perasaan tidak tenang, gelisah, dan tidak bahagia mereka saat bekerja.

Peneliti melakukan pra-survey terhadap 10 orang karyawan pada PT Capella Multidana Medan untuk menggali permasalahan pada stres kerja karyawan dan mendukung hasil observasi yang dilakukan. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada stres kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey Untuk Variabel Stres Kerja

No	Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan merasa sangat tertekan selama bekerja sehingga membuat karyawan tidak betah terus bekerja di perusahaan	9	90%	1	10%
2	Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi yang tidak sebanding dengan apa yang karyawan dapatkan	8	80%	2	20%
3	Karyawan memiliki hubungan yang buruk dengan atasan, rekan kerja, bahkan dengan konsumen	5	50%	5	50%
4	Karyawan merasa sangat sulit karir karyawan akan berkembang dengan baik di perusahaan ini	8	80%	2	20%

Sumber: Hasil Observasi dan Pra-Survei oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa dari 10 orang responden terdapat 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa sangat tertekan selama bekerja sehingga membuat karyawan tidak betah terus bekerja di perusahaan. Lalu terdapat 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi yang tidak sebanding dengan apa yang karyawan dapatkan. Selanjutnya, terdapat 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang buruk dengan atasan, rekan kerja, bahkan dengan konsumen. Terakhir, terdapat 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa sangat sulit

karir karyawan akan berkembang dengan baik di perusahaan ini. Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada stres kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan yang diidentifikasi dengan karyawan merasa sangat tertekan secara mental dan fisik selama bekerja sehingga membuat karyawan tidak betah terus bekerja di perusahaan.

Tingginya beban kerja dan stres kerja karyawan di bidang *marketing* pada posisi *collector* dan *surveyor* membuat karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental yang membuat karyawan kehilangan komitmen dan penurunan motivasi kerja untuk terus bekerja di perusahaan sehingga banyak dari karyawan yang akhirnya memutuskan untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain dengan beban kerja yang lebih rendah agar karyawan tidak lagi mengalami tekanan dan kelelahan kerja seperti saat ini.

Peneliti melakukan *pra-survey* terhadap 10 orang karyawan pada PT Capella Multidana Medan untuk menggali permasalahan pada kelelahan kerja karyawan dan mendukung hasil observasi yang dilakukan. Hasil *pra-survey* yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada kelelahan kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survey Untuk Variabel Kelelahan Kerja

No	Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan sering merasa sangat lelah secara fisik setelah pulang bekerja	8	80%	2	20%
2	Karyawan sering merasa sangat pusing untuk memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	8	80%	2	20%
3	Karyawan sering merasa kehilangan komitmen untuk terus bekerja di perusahaan	6	60%	4	40%
4	Karyawan merasa kehilangan dorongan untuk bekerja lebih baik untuk memenuhi harapan karyawan di perusahaan	6	60%	4	40%

Sumber: Hasil Observasi dan Pra-Survei oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa dari 10 orang responden terdapat 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sering merasa sangat lelah secara fisik setelah pulang bekerja. Lalu terdapat 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sering merasa sangat pusing untuk memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Selanjutnya, terdapat 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sering merasa kehilangan komitmen untuk terus bekerja di perusahaan. Terakhir, terdapat 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa kehilangan dorongan untuk bekerja lebih baik untuk memenuhi harapan karyawan di perusahaan. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kelelahan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan yang diidentifikasi dengan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental yang membuat karyawan merasa jenuh untuk terus bekerja di perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, peneliti merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Capella Multidana Medan. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak dan juga sulit untuk diselesaikan atau dicapai sehingga karyawan merasa sangat tertekan saat bekerja.
2. Karyawan merasa sangat tertekan secara mental dan fisik selama bekerja sehingga membuat karyawan tidak betah terus bekerja di perusahaan.
3. Karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental yang membuat karyawan merasa jenuh bekerja di perusahaan.
4. Banyak karyawan yang saat ini sedang mencari pekerjaan lain yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan identifikasi masalah di atas maka peneliti membatasi penelitian ini hanya untuk mencari pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan jabatan *collector* dan *surveyor* pada PT Capella Multidana Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Capella Multidana Medan ?
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Capella Multidana Medan ?

3. Apakah kelelahan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Capella Multidana Medan ?
4. Apakah beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Capella Multidana Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Capella Multidana Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Capella Multidana Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kelelahan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Capella Multidana Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Capella Multidana Medan

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja dan

kelelahan kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi

Diharapkan pihak manajemen perusahaan PT Capella Multidana Medan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan *collector* dan *surveyor* yang dimiliki.

- b. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan pada PT Capella Multidana Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan tentu akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar jika dilihat dari segi ekonomi karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Handoyo (2018:83) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk keluar dan berhenti bekerja dari perusahaan dimana dia sekarang bekerja secara sukarela menurut pilihan dan keinginannya sendiri. Senada dengan itu, menurut Mathis & Jackson (2016:125), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Hal ini membuat tidak ada yang abadi dari suatu posisi atau jabatan dari seorang karyawan, hal ini dikarenakan dalam suatu saat posisi dan jabatan tersebut harus digantikan dengan karyawan lain baik secara sukarela maupun tidak.

Rivai (2019:238) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

- a. Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
- b. Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Menurut Siregar (2016:214) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, serta kualitas kehidupan kerjanya.

Menurut Mobley (2017:44), *turnover intention* merupakan suatu peristiwa berhenti dan keluarnya karyawan dari perusahaan atas

keinginan sendiri ataupun keinginan perusahaan sehingga karyawan terlepas dari tugas dan tanggungjawabnya pada perusahaan. *Turnover* karyawan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Namun *turnover* lebih mudah dilihat dari sudut pandang negatif saja. Padahal ada kalanya *turnover* justru memiliki implikasi-implikasi sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Organisasi selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran disfungsional yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen. Pada kasus tertentu, perputaran kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan *turnover intention* dalam penelitian ini adalah keinginan pegawai untuk keluar dan berhenti bekerja dari perusahaan dimana dia sekarang bekerja secara sukarela menurut pilihan dan keinginannya sendiri.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Siagian (2016:230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri

karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Menurut Mobley (2017:45), faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*turnover intention*) yaitu:

a. Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan dan status perkawinan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada

perusahaan tersebut dan dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Menurut Oetomo dalam Riley (2018:2), keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

a. Organisasi

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, promosi jabatan, dan jam kerja yang tidak fleksibel.

b. Individu

Faktor individu yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, dan status perkawinan.

Menurut Rivai (2019:240) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja adalah sebagai berikut:

a. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas

atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

b. Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Kelelahan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan tersebut (*turnover intention*). Tuntutan kerja yang terus menerus dialami oleh karyawan yang diakibatkan oleh tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada kondisi fisik dan psikis karyawan tersebut yang berakibat karyawan akan mengalami kelelahan kerja dan mengakibatkan tingginya keinginan untuk pergi dari perusahaan. Orang yang mengalami tekanan dan tuntutan pekerjaan terus menerus akan mengalami *depersonalization* yang merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Para pekerja yang terkena kelelahan kerja (*burnout*) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu.

c. Stres Kerja

Stres kerja yang dimaksud di sini adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja akibat berbagai tugas, kewajiban, aktivitas, dan hubungan antar karyawan yang terjadi di perusahaan. Tekanan yang terjadi pada karyawan selama bekerja memberikan dampak psikologis yang besar, dimana rasa tertekan

menimbulkan rasa tidak nyaman, rasa marah, atau bahkan rasa bersalah sehingga karyawan menderita secara psikologis. Untuk mengakhiri penderitaan ini karyawan memutuskan berhenti bekerja sehingga karyawan dapat terlepas dari segala hal pada aktivitas pekerjaan yang memberikan tekanan kepada karyawan.

d. Masa Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan-harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

e. Konflik Kerja

Konflik yang dimaksud adalah pertentangan yang terjadi antara karyawan dengan karyawan lainnya atau dengan atasan yang disebabkan oleh aktivitas di perusahaan. Konflik kerja yang terjadi di perusahaan atau organisasi menyebabkan ketidaknyamanan pada karyawan. Ketidaknyamanan ini mendorong terjadinya *turnover intention* pada karyawan untuk mencari tempat kerja yang lebih nyaman atau menghindari konflik yang lebih panjang.

f. Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stress dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

g. Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah sikap positif dari emosional karyawan atas apa yang mereka dapatkan, rasakan, dan alami selama bekerja di perusahaan. Terpenuhinya segala ekspektasi karyawan di perusahaan mendorong rasa senang, suka, dan mencintai pekerjaannya karena kepuasan yang karyawan rasakan. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin menurun keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

h. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai

arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari kompensasi non-finansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

i. Hukuman

Hukuman yang diterima oleh seorang karyawan secara berlebihan, terus-menerus, atau punishment yang merusak nama baik seorang karyawan mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Begitu juga dengan *punishment* yang dirasakan tidak adil oleh karyawan, dimana karyawan merasa *punishment* yang diterimanya lebih berat dari pada *punishment* yang diterima oleh karyawan lain yang melakukan kesalahan yang sama. Hal ini mengakibatkan kecemburuan dan rasa kecewa sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setidaknya terdapat 3 faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan, yaitu beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja.

3. Kategori *Turnover*

Menurut Handoyo (2018:81), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela tanpa paksaan. Namun *turnover* karyawan dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

a. *Turnover* yang Terjadi Sukarela (*Voluntary turnover*)

Hal ini terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain.

b. *Turnover* yang Dipisahkan (*Involuntary turnover*)

Terjadi jika pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

4. Indikator *Turnover Intention*

Handoyo (2018:84) memberikan beberapa indikator yang dapat mengukur tingkat *turnover* pada diri seorang karyawan, yaitu:

a. Berpikir untuk Keluar

Kondisi dimana karyawan sering berpikir untuk berhenti bekerja dari perusahaan walau tanpa ada keinginan bekerja di tempat lain,

serta keadaan karyawan yang dari awal tidak memiliki niat untuk bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

b. Keinginan untuk Keluar

Kondisi dimana karyawan memiliki telah memiliki niat yang besar untuk berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang mulai mengambil sikap dan persiapan untuk keluar, seperti telah mempersiapkan apa yang selanjutnya karyawan lakukan setelah berhenti bekerja.

c. Mencari Pekerjaan Lain

Kondisi dimana karyawan dengan aktif mencari informasi lowongan pekerjaan yang lain bahkan pernah menghadiri proses seleksi atau wawancara dari perusahaan lain.

Harnoto (2016:71) mengemukakan bahwa *turnover intention* dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

a. Absensi yang Meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai Malas Bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan Terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan Protes Terhadap Atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku Positif yang Sangat Berbeda dari Biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menurun.

Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator dalam pengukuran *turnover intention* dalam penelitian ini adalah berpikir untuk keluar, keinginan untuk keluar, dan mencari pekerjaan lain.

2.1.2. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam

jangka waktu tertentu. Muslim (2022:426) menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Munandar (2016:385) menjelaskan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Schultz dalam Suwanto (2016:251) menyatakan beban kerja adalah efek yang terjadi akibat dari terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Robbins (2017:242) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Sedarmayanti (2016:73), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

Yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stressor*.

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Sedarmayanti (2016:75) menjelaskan beberapa akibat dari beban kerja yang berlebih adalah:

- a. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.
- b. Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit.

- c. Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.
- d. Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.
- e. Salah satu masalah di perkantoran adalah keluhan *low back pain* yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomi. *Low back pain* adalah gejala yang umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya.
- f. Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stres psikologis.
- g. Beban kerja yang overload, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi.

4. Indikator Beban Kerja

Munandar (2016:385) mengemukakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yang diterima karyawan adalah:

a. Beban Pekerjaan

Besarnya target pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk diselesaikan. Seperti besarnya volume pekerjaan, kelengkapan peralatan pendukung, dan kemampuan karyawan.

b. Beban Waktu

Jangka waktu yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

c. Beban Fisik

Beban fisik yang terjadi akibat target pekerjaan yang diberikan. Seperti kelelahan, dan gangguan kesehatan.

d. Beban Mental

Beban mental yang harus ditanggung jika target pekerjaan tidak terpenuhi dalam jangka waktu tertentu. Seperti pemotongan gaji, kehilangan jabatan, bahkan pemecatan.

e. Beban Psikologis

Beban pekerjaan yang mempengaruhi psikologis karyawan di saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, berupa konsentrasi, rasa gugup, frustrasi, dan kebingungan.

Sedarmayanti (2016:78) mengemukakan bahwa beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja adalah:

a. Faktor Tuntutan Kerja

Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

b. Usaha atau Tenaga

Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

c. Hasil Kerja

Pelimpahan tugas dan wewenang dan penyelesaiannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap hasil kerja dari wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan

Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator dalam pengukuran beban kerja dalam penelitian ini adalah beban pekerjaan, beban waktu, beban fisik, beban mental, dan beban psikologis

2.1.3. Stres Kerja

1. Pengertian Stres

Stres adalah perubahan reaksi tubuh ketika menghadapi ancaman, tekanan, atau situasi yang baru. Menurut Spielberg dalam Fathoni (2016:174) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Menurut Fathoni

(2016:174) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif dan tidak rileks atau memberikan sikap yang tidak kooperatif.

Rice dalam Fathoni (2016:174) mengatakan bahwa stres adalah suatu kejadian atau stimulus lingkungan yang menyebabkan individu merasa tegang. Atkinson (2019:83) mengemukakan bahwa stres mengacu pada peristiwa yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang. Situasi ini disebut sebagai penyebab stres dan reaksi individu terhadap situasi stres ini sebagai respon stres. Stres dapat juga berarti respon fisiologi, psikologi dan perilaku dari seseorang dalam upaya untuk menyesuaikan diri dengan tekanan baik secara internal maupun eksternal.

Baum dalam Fathoni (2016:174) yang menyatakan bahwa stres adalah pengalaman emosional negatif yang disertai dengan perubahan *biochemical*, fisiologis, kognitif, dan perubahan tingkah laku yang dapat diukur dan secara langsung berubah atau terakomodasi karena adanya situasi yang menekan (*stressful event*). Stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri individu. Stres merupakan mekanisme yang kompleks dan menghasilkan respon yang saling terkait baik fisiologis, psikologis, maupun perilaku pada individu yang mengalaminya, dimana mekanisme tersebut bersifat individual yang sifatnya berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain.

2. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2017:429) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Robbins (2017:429) juga menjelaskan stres kerja juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan. Sedangkan Mangkunegara (2016:157) mengatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Hasibuan (2017:214) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya. Sedangkan menurut Hariandja (2017:23), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan stres kerja dalam penelitian ini adalah tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2017:215) faktor-faktor penyebab stres karyawan, dibagi menjadi 2 (dua) bagian antara lain:

a. Stres Karena Tekanan dari Dalam (*Internal Factor*)

Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*) itu biasanya ketika dalam keluarga dia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi diri sendiri karena sendiri karena setiap hari dia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun dia tidak mampu untuk menolaknya.

b. Stres Karena Tekanan dari Luar (*External Factor*)

Stres karena tekanan dari luar (*external factor*) salah satu kondisi tekanan pekerjaan dari tempat di mana dia bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahan harus diatas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya dia memaksa dengan sekuat tenaga namun tidak sanggup melakukannya maka dapat menimbulkan stres.

Menurut Robbins (2017:430) ada tiga kategori yang menyebabkan stres yang dikelompokkan sebagai berikut:

a. Faktor Lingkungan

Pengaruh faktor lingkungan terdiri dari:

1) Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

2) Ketidakpastian Politik

Ancaman dan perubahan politik dapat menyebabkan stres. Oleh karena itu, untuk mencegah kondisi ini, politik suatu negara haruslah stabil sehingga tidak akan cenderung menciptakan stres.

3) Perubahan Teknologi

Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotika, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat orang stres.

b. Faktor Organisasi

Pengaruh faktor organisasi terdiri dari:

1) Tuntutan Tugas

Faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, yaitu yang mencakup desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang melebihi standar jam kerja yang ditetapkan dan tata letak fisik pekerjaan.

2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam individu. Adapun yang termasuk dalam tuntutan peran yaitu konflik peran dan struktur organisasi karyawan.

3) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, sehingga kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres. Adapun yang termasuk dalam tuntutan antar pribadi yaitu konflik kerja dan kepemimpinan organisasi.

c. Faktor Individu

Pengaruh faktor individu terdiri dari:

1) Masalah Keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres.

2) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja.

3) Masalah Kepribadian

Faktor individu penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan. Gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu

4. Akibat dari Stres Kerja

Menurut Robbins (2017:434) akibat stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu:

a. Gejala Fisiologi

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topik stres pertama kali diteliti oleh ilmu kesehatan medis. Hubungan antara stres dan gejala-gejala fisiologis yang khusus tidak jelas. Secara tradisional, para peneliti menyimpulkan bahwa ada sedikit, jika memang ada, hubungan yang konsisten. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas gejala dan sulitnya mengukur gejala-gejala itu secara objektif. Yang lebih muktahar, beberapa bukti menunjukkan bahwa stres mungkin memiliki efek fisiologis yang membahayakan. Seperti: sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan penyakit jantung.

b. Gejala Psikologi

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja adalah efek psikologi paling sederhana dan paling nyata dari stres. Namun stres juga muncul

dalam beberapa kondisi psikologis lainnya. Seperti, ketegangan, murung, kecemasan, kejengkelan, berkurangnya kepuasan kerja, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku seperti perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur

5. Indikator Stres Kerja

Robbins (2017:430) mengemukakan bahwa indikator stres kerja terbagi atas 4 buah indikator, yaitu:

a. Faktor Intrinsik Pekerjaan

Faktor-faktor dari bagian dalam pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.

b. Peran dalam Organisasi

Peranan yang terdiri dari wewenang, jabatan, dan tanggungjawab karyawan dalam organisasi. Peran organisasi terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

c. Hubungan di Tempat Kerja

Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan. Hubungan di tempat kerja terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

d. Pengembangan Karir

Ketidakpastian posisi dan status karyawan pada perusahaan di masa datang. Pengembangan karir terbagi atas kurangnya keamanan kerja, ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini dan ketidakcocokan status, misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.

Adapun beberapa Indikator dari stres kerja menurut Handoko (2018:143) yaitu:

a. Beban Kerja Berlebihan

Setiap karyawan memiliki standar kemampuan dan tenaga yang terbatas. Untuk memberikan kualitas kerja yang baik diperlukan waktu penyelesaian yang cukup dan sesuai, tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan merasa kelelahan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan yang merasakan stres kerja cenderung ulit untuk fokus terhadap pekerjaan.

b. Tekanan atau Desakan Waktu

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang di berikan. Untuk

mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal di butuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisahan dan kecemasan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja.

c. Kualitas Supervisi yang Jelek

Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan pemimpin yang dapat memberi contoh dan memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawannya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter akan terkesan kaku dan memberikan tugas secara dikte dan tidak menerima masukan atau saran dari karyawannya. Hal tersebut dapat mendorong terjadinya stres kerja dimana karyawan akan merasa bekerja dibawah tekanan dan jika dihadapkan dengan kesulitan karyawan cenderung akan merasa sungkan dan takut untuk bertanya. Pimpinan yang buruk lebih berfokus terhadap hasil yang di dapatkan tanpa memandang proses untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator dalam pengukuran stres kerja dalam penelitian ini adalah faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, dan pengembangan karir.

2.1.4. Kelelahan Kerja (*Burnout*)

1. Pengertian Kelelahan Kerja

Budiono (2018:86) menjelaskan bahwa kelelahan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan, secara

umum gejala kelelahan yang lebih sering adalah kelelahan fisik (*physical fatigue*) selain itu ada juga kelelahan mental (*mental fatigue*). Kelelahan merupakan kondisi dimana tubuh mengalami kehabisan energi karena perpanjangan kerja yang dilakukan. Suma'mur (2019:94) menjelaskan bahwa kelelahan sering muncul pada jenis pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang atau monoton. Selain itu, kelelahan merupakan kondisi yang menunjukkan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang semuanya berakibat pada penurunan daya kerja serta ketahanan tubuh. Kelelahan juga merupakan suatu bagian dari mekanisme tubuh untuk melakukan perlindungan agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih parah, dan akan kembali pulih apabila melakukan istirahat (Tarwaka, 2017:72).

Kelelahan kerja merupakan salah satu sumber masalah bagi kesehatan dan keselamatan pekerja. Kelelahan dapat menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja yang akan berpeluang menimbulkan kecelakaan kerja. Jika hal ini terus dibiarkan maka produktivitas kerja dari tenaga kerja yang dimiliki akan terus menurun. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja sehingga kelelahan menyebabkan penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja.

Suma'mur (2019:94) mengemukakan bahwa kelelahan kerja adalah kelelahan umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan

waktu reaksi dan perasaan lelah. Nurmiyanto (2018:264) mengemukakan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu kondisi yang timbul karena aktivitas kerja individu hingga individu tersebut mengalami penurunan performa dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, kelelahan kerja dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja yang berakibat pada peningkatan kesalahan kerja dan berujung pada kecelakaan kerja.

Menurut Silasusti (2016:9) Kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah dan selain itu juga terjadi penurunan kinerja. Menurut Wignjosoebroto (2018:283), kelelahan kerja termasuk suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan.

Kelelahan diatur secara sentral oleh otak. Pada susunan saraf pusat terdapat sistem aktivasi (bersifat simpatis) dan inhibisi (bersifat parasimpatis). Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisien dan penurunan kapasitas kerja ketahanan tubuh. Pengaruh dari keadaan yang menjadi sebab kelelahan tersebut seperti berkumpul dalam tubuh yang mengakibatkan perasaan lelah. Perasaan lelah demikian yang berkadar tinggi dapat menyebabkan seseorang tidak mampu lagi bekerja sehingga berhenti bekerja sebagaimana halnya

kelelahan fisiologis yang mengakibatkan tenaga kerja yang bekerja fisik menghentikan kegiatannya karena merasa lelah bahkan yang bersangkutan tertidur karena kelelahan. Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2017:72).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kelelahan kerja dalam penelitian ini adalah kelelahan umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan waktu reaksi dan perasaan lelah.

2. Jenis-Jenis Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur (2019:95) kelelahan kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu:

a. Kelelahan Menurut Proses

1) Kelelahan Otot

Kelelahan yang ditandai dengan kondisi tremor atau perasaan nyeri pada otot. Kelelahan ini terjadi karena penurunan kapasitas otot dalam bekerja akibat dari kontraksi yang berulang, baik karena gerakan yang statis maupun dinamis. Sehingga seseorang tampak kehilangan kekuatannya untuk melakukan pekerjaan.

2) Kelelahan Umum

Kelelahan yang ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja karena pekerjaan yang monoton, intensitas, lama

kerja, kondisi lingkungan, sesuatu yang mempengaruhi mental, status gizi, dan status kesehatan.

b. Kelelahan Menurut Waktu

1) Kelelahan Akut

Kelelahan yang ditandai dengan kehabisan tenaga fisik dalam melakukan aktivitas, serta akibat beban mental yang diterima saat bekerja. Kelelahan ini muncul secara tiba-tiba karena organ tubuh bekerja secara berlebihan.

2) Kelelahan Kronis

Kelelahan yang diterima secara terus-menerus karena faktor atau kegiatan yang dilakukan berlangsung lama dan sering. Kelelahan ini sering terjadi sepanjang hari dalam jangka waktu yang lama, serta kadang muncul sebelum melakukan pekerjaan dan menimbulkan keluhan seperti sakit kepala, sulit tidur, hingga masalah pencernaan.

3. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Kelelahan Kerja

Suma'mur (2019:104) menjelaskan bahwa kelelahan kerja tidak terjadi begitu saja, tetapi ada banyak faktor yang menyebabkannya.

Faktor yang menyebabkan kelelahan kerja tersebut antara lain:

a. Faktor dari Dalam Individu

1) Usia

Kebutuhan zat tenaga terus meningkat sampai akhirnya menurun pada usia 40 tahun. Berkurangnya kebutuhan zat tenaga tersebut dikarenakan telah menurunnya kekuatan fisik

sehingga kegiatan yang bisa dilakukan biasanya juga berkurang dan lebih lamban. Usia atau umur merupakan waktu atau masa hidup seseorang selama masih hidup di dunia yang dihitung mulai dari manusia dilahirkan. Usia berkaitan dengan kinerja karena pada usia yang meningkat akan diikuti dengan proses degenerasi dari organ sehingga dalam hal ini kemampuan organ akan menurun. Dengan adanya penurunan kemampuan organ, maka hal ini akan menyebabkan tenaga kerja akan semakin mudah mengalami kelelahan

2) Jenis Kelamin

Pada tenaga kerja wanita akan terjadi siklus biologis setiap bulan di dalam mekanisme tubuhnya sehingga akan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikisnya dan hal ini akan menyebabkan tingkat kelelahan wanita akan lebih besar dari pada tingkat kelelahan pria.

3) Status Gizi

Status gizi adalah salah satu faktor dari faktor kapasitas kerja, dimana keadaan gizi buruk dengan beban kerja yang berantakan mengganggu kerja dan menurunkan efisiensi serta mengakibatkan kelelahan.

4) Status Kesehatan

Adanya beberapa penyakit yang dapat mempengaruhi kelelahan, seperti penyakit jantung, diabetes, asma, gangguan

ginjal, tekanan darah rendah maupun tinggi, insomnia, dan penyakit lainnya.

5) Keadaan Psikis Karyawan

Keadaan psikis tenaga kerja yaitu suatu respon yang ditafsirkan bagian yang salah, sehingga merupakan suatu aktivitas secara primer suatu organ, akibatnya timbul ketegangan-ketegangan yang dapat meningkatkan tingkat kelelahan seseorang.

b. Faktor dari Luar Individu

1) Beban Kerja dan Masa Kerja

Beban kerja menentukan berapa lama seseorang dapat bekerja tanpa mengakibatkan kelelahan atau gangguan. Pada pekerjaan yang terlalu berat dan berlebihan akan mempercepat pula kelelahan kerja seseorang. Nadi kerja merupakan petunjuk besar kecilnya beban kerja. Masa kerja merupakan lama waktu seseorang bekerja pada suatu instansi atau tempat kerja. Pada masa kerja ini dapat berpengaruh pada kelelahan kerja khususnya kelelahan kronis, semakin lama seorang tenaga kerja bekerja pada lingkungan kerja yang kurang nyaman dan menyenangkan maka kelelahan pada orang tersebut akan menumpuk terus dari waktu ke waktu.

2) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kelelahan antara lain penerangan, kebisingan, dan suhu udara. Penerangan

yang kurang baik di lingkungan kerja bukan saja akan menambah beban kerja, karena mengganggu pelaksanaan pekerjaan, tetapi menimbulkan kesan yang kotor. Suara yang terlalu bising dan berlangsung lama dapat menimbulkan stimulasi daerah di dekat area penerimaan pendengaran berdenging yang mana keadaan ini akan menimbulkan kelelahan. Suhu lingkungan kerja yang terlalu panas, pengap, dan lembap akan meningkatkan aliran darah dan menguras stamina karyawan.

4. Indikator Kelelahan Kerja

Suma'mur (2019:99) mengemukakan bahwa kelelahan kerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kelelahan Fisik

Kondisi di mana adanya keadaan sulit secara fisik untuk karyawan dalam melakukan hal-hal yang biasa dilakukan dalam bekerja.

b. Kelelahan Mental

Kondisi di mana karyawan merasakan kondisi kelelahan secara emosional akibat kondisi pekerjaannya.

c. Kehilangan Komitmen

Kondisi di mana karyawan tidak lagi tertarik terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan sehingga menurunnya keinginan karyawan untuk mempertahankan statusnya di perusahaan.

d. Penurunan Motivasi

Kondisi di mana menurunnya dorongan secara psikologis terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik dalam upaya mencapai atau mewujudkan harapan yang diinginkan di perusahaan.

Menurut Tarwaka (2017:72), indikator dari kelelahan kerja antara lain:

a. Keadaan Menoton

Karyawan yang aktivitas kerjanya sama dengan sebelumnya, itu-itu saja atau tidak ada variasinya yang membuat karyawan merasa bosan, mudah lelah atau mengantuk sehingga karyawan mencoba hal atau fokus terhadap hal lain yang membuat pekerjaannya tertunda.

b. Beban pekerjaan baik fisik maupun mental

Beban kerja fisik adalah reaksi manusia untuk pekerjaan fisik yang memerlukan energi fisik dari otot manusia, sedangkan beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Beban kerja fisik dan mental yang berlebih membuat karyawan bekerja secara lamban, tidak cekatan, mudah lupa dan lupa akan suatu hal.

c. Lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental.

Adalah waktu dalam lamanya melakukan aktivitas kerja baik fisik maupun mental. Jam kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa lelah, kesehatan menurun dan mengganggu kualitas tidur.

d. Keadaan Lingkungan

Seperti keadaan cuaca saat bekerja, penerangan dan kebisingan di tempat kerja, fasilitas yang tersedia, dan sebagainya

e. Keadaan Kejiwaan

Seperti perasaan tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik di tempat kerja, dan sebagainya

Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator dalam pengukuran kelelahan kerja dalam penelitian ini adalah kelelahan fisik, kelelahan mental, kehilangan komitmen, dan penurunan motivasi.

2.2. Kerangka Konseptual

Rusiadi (2019:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual atau kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti, sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen (Nurhasanah et al., 2022). Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti :

2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Munandar (2016:385) mengemukakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Besarnya tuntutan kerja yang harus di terima karyawan dapat memicu peningkatan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (Astuti &

Lesmana, 2018). Sehingga tekanan kerja yang dirasakan akibat beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa terbebani yang tidak bahagia sehingga menimbulkan keinginan untuk berhenti bekerja (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Mengingat manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan dan kemampuan yang berbeda-beda (Hasibuan & Silvya, 2019). Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress* (Wardana et al., 2020). Tekanan yang terjadi terus menerus yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan tidak lagi nyaman dan bahagia disaat bekerja yang berpotensi besar untuk memicu *turnover intention* (Jufrizen et al., 2019).

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:240) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), dimana salah satunya adalah beban kerja. Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silalahi (2021), Maulidah, Ali, & Pangestuti (2022), Kristin, Marlina, & Lawita (2022) dan Kusuma, Zahreni, & Hasnida (2019) yang memberikan hasil penelitian bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi.

2.2.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Robbins (2017:429) mengemukakan bahwa stres kerja adalah tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan (Jufrizen, 2018). Tekanan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja mempengaruhi psikologis karyawan sehingga jika tekanan ini terus terjadi dan melewati kemampuan psikologis karyawan akan membuat karyawan jenuh dan tidak bahagia (Nurjannah & Saripuddin, 2021). Kejenuhan dan ketidakbahagiaan ini mendorong karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang mampu memberikan kenyamanan dan kebahagiaan kepada karyawan (Mujiatun et al., 2019).

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:240) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), dimana salah satunya adalah stres kerja. Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Dulay (2021), Pratiwi, Suryani, & Mustika (2021), Yunus (2021), dan Safitri & Gunaningrat yang memberikan hasil penelitian bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar stres kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi (Tanjung & Lubis, 2021).

2.2.3. Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Suma'mur (2019:94) mengemukakan bahwa kelelahan kerja adalah kelelahan umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan

waktu reaksi dan perasaan lelah. Kelelahan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan tersebut (*turnover intention*) (Saripuddin & Handayani, 2017). Tuntutan kerja yang terus menerus dialami oleh karyawan yang diakibatkan oleh tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada kondisi fisik dan psikis karyawan tersebut yang berakibat karyawan akan mengalami kelelahan kerja dan mengakibatkan tingginya keinginan untuk pergi dari perusahaan (Adhan et al., 2020). Orang yang mengalami tekanan dan tuntutan pekerjaan terus menerus akan mengalami *depersonalization* yang merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri (Tanjung, 2016). Para pekerja yang terkena kelelahan kerja (*burnout*) mengalami kelelahan fisik, kelelahan mental, kehilangan komitmen, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu (Tanjung, 2017).

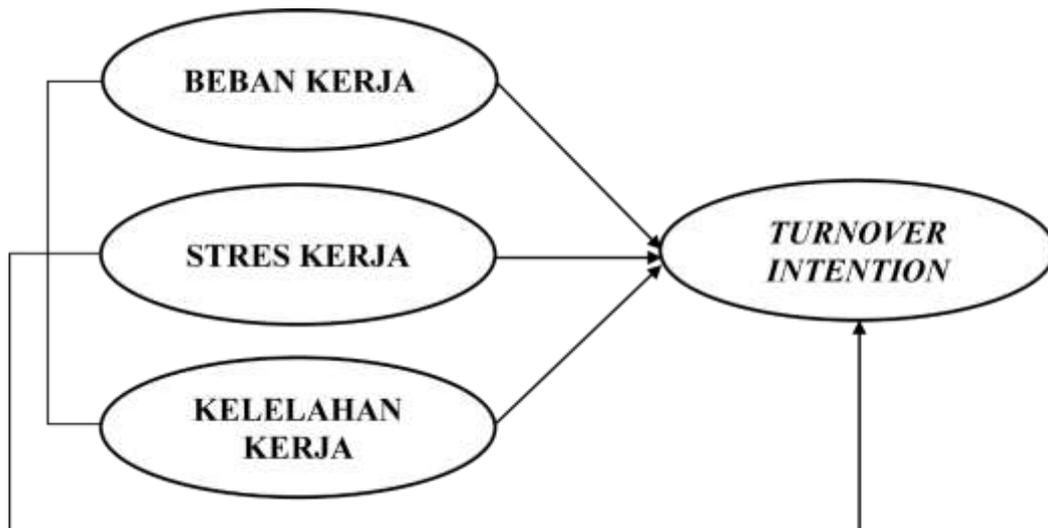
Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:240) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), dimana salah satunya adalah kelelahan kerja (*burnout*). Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vania & Azizah (2023), Exacta, Komariah, & Saori (2022), Tillama & Wirawan (2021), dan Ardiyanti (2019) yang memberikan hasil penelitian bahwa kelelahan kerja (*burnout*) kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kelelahan kerja yang

dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi.

2.2.4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Handoyo (2018:81) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela tanpa paksaan. Rivai (2019:240) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), yaitu: beban kerja, stres kerja, kelelahan kerja, masa kerja, konflik kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, kompensasi, dan *punishment* (hukuman). Teori ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk berhenti bekerja setidaknya dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja. Meningkatnya beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja karyawan secara bersama-sama akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:240) yang didukung dengan berbagai hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini hubungan antara variabel bebas beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja terhadap variabel terikat *turnover intention* dituangkan ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Pada kerangka konseptual tersebut dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini akan dicari bagaimana pengaruh dari beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja terhadap *turnover intention* karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

2.3. Hipotesis

Manullang & Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

H₁: Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Capella Multidana Medan.

H₂: Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Capella Multidana Medan.

H₃: Kelelahan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Capella Multidana Medan.

H₄ : Beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Capella Multidana Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis asosiatif-kuantitatif dengan mengambil data primer menggunakan metode kuesioner untuk pengumpulan data. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Manullang & Pakpahan (2019:18) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Manullang & Pakpahan (2019:19) juga mengemukakan bahwa metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Metode kuantitatif menggunakan data berbentuk data yang biasanya diolah dengan aplikasi pengolahan data. Regresi linear berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan (Manullang & Pakpahan, 2019:19).

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Bernad dalam Manullang & Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Sedangkan Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang

dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Namun, Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.3.1. Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (Y)

Manullang & Pakpahan (2014:36) mengemukakan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y). *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela tanpa paksaan (Handoyo, 2018:81).

2. Variabel Bebas (X)

Manullang & Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan

variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga buah variabel, yaitu:

a. Beban Kerja (X_1)

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2016:385).

b. Stres Kerja (X_2)

Stres kerja adalah tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan (Robbins, 2017:429).

c. Kelelahan Kerja (X_3)

Kelelahan kerja adalah kelelahan umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan waktu reaksi dan perasaan lelah (Suma'mur, 2019:94).

3.3.2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya

mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela tanpa paksaan. Handoyo (2018:81)	1. Berpikir untuk Keluar 2. Keinginan untuk Keluar 3. Mencari Pekerjaan Lain. Handoyo (2018:84)	1. Sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan, dan Tidak pernah berpikir bekerja untuk jangka panjang 2. Niat meninggalkan perusahaan sangat besar, Ada keinginan mencari pekerjaan lain, dan Bekerja di perusahaan hanya beberapa saat 3. Sering mencari informasi pekerjaan lain, Mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sekarang.	Likert
2	Beban Kerja (X ₁)	Tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Munandar (2016:385)	1. Beban Pekerjaan 2. Beban Waktu 3. Beban Fisik 4. Beban Mental 5. Beban Psikologis Munandar (2016:389)	1. Besarnya target pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk diselesaikan. Seperti besarnya volume pekerjaan, kelengkapan peralatan pendukung, dan kemampuan karyawan. 2. Jangka waktu yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. 3. Beban fisik yang terjadi akibat target pekerjaan yang diberikan. Seperti kelelahan, dan gangguan kesehatan. 4. Beban mental yang harus ditanggung jika target pekerjaan tidak terpenuhi dalam jangka waktu tertentu. Seperti pemotongan gaji, kehilangan jabatan, bahkan pemecatan. 5. Beban pekerjaan yang mempengaruhi psikologis	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				karyawan di saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, berupa konsentrasi, rasa gugup, frustrasi, dan kebingungan	
3	Stres Kerja (X ₂)	Tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan. Robbins (2017:429)	1. Faktor Intrinsik Pekerjaan 2. Peran dalam Organisasi 3. Hubungan di Tempat Kerja 4. Pengembangan Karir Robbins (2017:430)	1. Faktor-faktor dari bagian dalam pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena <i>deadline</i> pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak. 2. Peranan yang terdiri dari wewenang, jabatan, dan tanggungjawab karyawan dalam organisasi. Peran organisasi terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan. 3. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan. Hubungan di tempat kerja terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. 4. Ketidakpastian posisi dan status karyawan pada perusahaan di masa datang. Pengembangan karir terbagi atas kurangnya keamanan kerja, ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini dan ketidakcocokan status.	Likert
4	Kelelahan Kerja (X ₃)	Kelelahan umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan waktu reaksi dan perasaan lelah. Suma'mur (2019:94)	1. Kelelahan Fisik 2. Kelelahan Mental 3. Kehilangan Komitmen 4. Penurunan Motivasi Suma'mur (2019:98)	1. Kondisi di mana adanya keadaan sulit secara fisik untuk karyawan dalam melakukan hal-hal yang biasa dilakukan dalam bekerja. 2. Kondisi di mana karyawan merasakan kondisi kelelahan secara emosional akibat kondisi pekerjaannya. 3. Kondisi di mana karyawan tidak lagi	

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				tertarik terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan sehingga menurunnya keinginan karyawan untuk mempertahankan statusnya di perusahaan 4. Kondisi di mana menurunnya dorongan secara psikologis terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik dalam upaya mencapai atau mewujudkan harapan yang diinginkan di perusahaan.	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2023)

3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Capella Multidana Medan yang terletak di Jalan Nibung Raya No.144-148, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan rencana kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Februari 2023				Maret 2023				April 2023				Mei 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penulisan Proposal				■	■											
4	Seminar Proposal						■										
5	Persiapan Instrumen Penelitian							■									
6	Pengumpulan Data								■	■							
7	Pengolahan Data									■	■	■					
8	Penulisan Skripsi													■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																■

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Manullang & Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, di mana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Capella Multidana Medan yang menduduki posisi *collector* dan *surveyor* yang saat ini berjumlah 40 orang karyawan.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian 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, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Dikarenakan populasi pada penelitian ini kurang dari 100, yaitu hanya sebanyak 40 orang karyawan *collector* dan *surveyor*, maka jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak populasi yaitu sebanyak 40 orang responden sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian

ini adalah teknik *sampling* jenuh, yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Penyebaran sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3. Penyebaran Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Responden
1	<i>Surveyor</i>	10
2	<i>Collector 1</i>	13
3	<i>Collector 2</i>	17
Total		40

Sumber: PT Capella Multidana Medan (2023)

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini berjenis data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka. Menurut Sugiyono (2016:147) data kuantitatif merupakan data penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Manullang & Pakpahan (2019:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Manullang & Pakpahan (2019:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan angket kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pernyataan yang ada pada angket. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu,

peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden. Oleh karena itu, sumber data primer dalam penelitian ini meliputi data hasil penyebaran angket, data hasil observasi, dan data hasil wawancara.

Penelitian ini juga menggunakan beberapa data sekunder. Sugiyono (2016:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini meliputi data hasil studi pustaka dan data-data hasil dokumentasi.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

3.7. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:168) mengemukakan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *Likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka. Skala likert yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

3.8. Teknik Analisa Data

3.8.1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas (Kelayakan)

Rusiadi (2016:106-107) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-

benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Sujarweni (2016:186) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Rusiadi (2016:113) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan membandingkan dengan r_{kritis} yang bernilai 0,30. Sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Rusiadi (2016:107) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) mengemukakan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70. Tetapi Rusiadi (2016:115) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien yang dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Rusiadi (2016:268) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang terdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:150), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan statistik.

a. Analisa Histogram

Rusiadi (2016:150) mengemukakan bahwa untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Jika grafik histogram menunjukkan kecembungan di tengah dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka data disimpulkan telah normal. Grafik histogram menempatkan gambar variabel bebas sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual

terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis histogram: Rusiadi (2016:150)

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal
- 2) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal
- 3) Jika garis berbentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal

b. Analisis *Normal Probability Plot* (P-P Plot)

Rusiadi (2016:151) menjelaskan bahwa normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. *Normal probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari hasil distribusi normal. Distribusi digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke atas kanan. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi (2016:151)

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

c. Analisa Kolmogorov-Smirnov Test

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016:153)

- 1) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- 2) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154).

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan

keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Sujarweni (2016:230-231) mengemukakan bahwa ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat menggunakan aturan sebagai berikut:

- a. $VIF > 10$ dan *Tolerance value* $< 0,1$ artinya memiliki masalah multikolinearitas
- b. $VIF < 10$ dan *Tolerance value* $> 0,1$ artinya tidak memiliki masalah multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Di mana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2016:157).

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik

yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White (Rusiadi, 2016:157).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan di mana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, 2016:287).

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232)

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pendekatan statistik uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara memprediksi menggunakan uji Glejser. Menurut Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode Park Glejser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi dari seluruh variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser memiliki aturan pengambilan keputusan sebagai berikut: Rusiadi (2016:158)

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3.8.3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:142)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat *Turnover Intention*

α = Konstanta Variabel Terikat *Turnover Intention*

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Beban Kerja

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Stres Kerja

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Kelelahan Kerja

X_1 = Variabel Bebas Beban Kerja

X_2 = Variabel Bebas Stres Kerja

X_3 = Variabel Bebas Kelelahan Kerja

e = *Error term*

3.8.4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Sugiyono (2016:300-301) menjelaskan bahwa untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dengan uji t, maka dapat digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- a. $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- b. $H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Sugiyono (2016: 301) juga menjelaskan bahwa aturan kriteria pengambilan keputusan yang dapat digunakan dengan uji t adalah:

- a. H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
- b. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Sugiyono (2016:297) menjelaskan bahwa hipotesis yang digunakan untuk pengujian secara simultan dengan uji F adalah sebagai berikut:

- a. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kelelahan Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat *Turnover Intention* (Y).
- b. H_a : minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kelelahan Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat *Turnover Intention* (Y).

Sugiyono (2016:297) juga mengemukakan bahwa aturan kriteria pengambilan keputusan yang dapat digunakan dengan uji F adalah:

- a. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig} > 5\%$.
- b. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig} < 5\%$.

3.8.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tetapi, jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut: Sugiyono (2016:287)

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai koefisien determinasi dalam persen (%)

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel stres kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel kelelahan kerja (X3) dan 9 pernyataan untuk variabel *turnover intention* (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 karyawan dengan jabatan *collector* dan *surveyor* pada PT Capella Multidana Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil angket yang telah diisi oleh 40 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1 s.d tabel 4.5 sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Jenis Kelamin	Pria	17 42,5
	Wanita	23 57,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 17 responden (42,5%), sedangkan jenis pria perempuan sebanyak 23 responden (57,5%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan kontrak yang bekerja di karyawan PT. Capella Multidana Medan terdiri dari lebih banyak karyawan wanita dibandingkan karyawan pria.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)	
Usia Responden	< 21 Tahun	3	7,5
	21 - 25 Tahun	13	32,5
	26 - 30 Tahun	11	27,5
	31 - 35 Tahun	8	20,0
	35 - 40 Tahun	4	10,0
	41 - 45 Tahun	1	2,5
	> 45 Tahun	0	0,0
Jumlah	40	100	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia dibawah 21-25 tahun yaitu sebanyak 13 responden (32,5%), diikuti responden berusia 26-30 tahun sebanyak 11 responden (27,5%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 8 responden (20,0%), responden yang berusia 35-40 tahun sebanyak 4 responden (10,0%), responden yang berusia kurang dari 21 tahun sebanyak 3 responden (7,5%), dan terakhir responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 1 responden (2,5%). Pada penelitian ini karyawan

kontrak yang berusia 21-25 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 32,5%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	Persen (%)
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	10	25,0
	D3	5	12,5
	S1	25	62,5
	S2	0	0,0
	S3	0	0,0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 25 responden (62,5%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 10 responden (25,0%), lalu yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 5 responden (12,5%), dan tidak ada seorangpun responden berpendidikan S2 maupun S3. Pada penelitian ini karyawan kontrak yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan yaitu sebesar 62,5%. Hal ini dikarenakan dalam proses rekrutmen, pelamar yang berpendidikan strata-1 lebih diutamakan dari pada pelamar yang masih berpendidikan D3 atau SMA.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Jumlah	Persen (%)
Masa Kerja	< 1 Tahun	6	15,0
	1 - 2 Tahun	10	25,0
	3 - 4 Tahun	9	22,5
	5 - 6 Tahun	7	17,5
	7 - 8 Tahun	5	12,5
	> 8 Tahun	3	7,5
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 10 responden (25,0%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja di bawah 3-4 tahun yaitu sebanyak 9 responden (22,5%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 7 responden (17,5%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 6 responden (15,0%), lalu responden yang memiliki masa kerja 7-8 tahun sebanyak 5 responden (12,5%), dan sisanya 3 responden (7,5%) telah bekerja di atas 8 tahun. Pada penelitian ini karyawan kontrak yang telah bekerja 1-2 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 25,0%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	Persen (%)
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	22	55,0
	Menikah	18	45,0
	Janda/Duda	0	0,0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus gadis atau lajang (belum menikah) yaitu sebanyak 22 responden (55,0%), diikuti oleh responden yang berstatus menikah yaitu sebanyak 18 responden (45,0%), dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini karyawan kontrak sebagian besar berstatus belum menikah yaitu sebanyak 55,0%.

4.1.3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,40	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yaitu:

1. Beban Kerja (X_1)

Variabel Beban Kerja (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Beban Pekerjaan (X_{1-1}), Beban Waktu (X_{1-2}), Beban Fisik (X_{1-3}), Beban Mental (X_{1-4}), dan Beban Psikologis (X_{1-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Pekerjaan (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan		Peralatan, fasilitas, maupun bantuan yang diberikan perusahaan untuk mendukung pekerjaan tidak terlalu memadai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	5,0	1	2,5
Tidak Setuju	2	5,0	3	7,5
Ragu-Ragu	4	10,0	7	17,5
Setuju	13	32,5	13	32,5
Sangat Setuju	19	47,5	16	40,0
Total	40	100.0	40	100.0
<i>Mean</i>	4,1250		4,0000	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Beban Pekerjaan (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan”, sebanyak 13 responden (32,5%) menyatakan setuju, dan 19 responden (47,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan.
- b. Untuk item “Peralatan, fasilitas, maupun bantuan yang diberikan perusahaan untuk mendukung pekerjaan tidak terlalu memadai”, sebanyak 13 responden (32,5%) menyatakan setuju, dan 16 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa peralatan, fasilitas, maupun bantuan yang diberikan

perusahaan untuk mendukung pekerjaan tidak memang terlalu memadai.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu ($X_{1,2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Batas waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target pekerjaan terlalu cepat		Kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan batas waktu yang diberikan kurang memadai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	5,0
Tidak Setuju	1	2,5	3	7,5
Ragu-Ragu	8	20,0	3	7,5
Setuju	11	27,5	15	37,5
Sangat Setuju	20	50,0	17	42,5
Total	40	100,0	40	100,0
<i>Mean</i>	4,2500		4,0500	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Beban Waktu (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Batas waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target pekerjaan terlalu cepat”, sebanyak 11 responden (27,5%) menyatakan setuju, dan 20 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2500 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa batas waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target pekerjaan benar-benar terlalu cepat.
- b. Untuk item “Kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan batas waktu yang diberikan kurang memadai”, sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan setuju, dan 17 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan

kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan batas waktu yang diberikan memang kurang memadai.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Fisik (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa sangat kelelahan akibat target pekerjaan yang diberikan perusahaan		Karyawan sering mengabaikan kesehatannya dengan bekerja lebih ekstra atau kurang istirahat untuk mencapai target pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	5,0	0	0,0
Tidak Setuju	3	7,5	1	2,5
Ragu-Ragu	3	7,5	2	5,0
Setuju	17	42,5	16	40,0
Sangat Setuju	15	37,5	21	52,5
Total	40	100.0	40	100.0
<i>Mean</i>	4,0000		4,4250	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Beban Fisik (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan merasa sangat kelelahan akibat target pekerjaan yang diberikan perusahaan”, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, dan 15 responden (37,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa sangat kelelahan akibat target pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- b. Untuk item “Karyawan sering mengabaikan kesehatannya dengan bekerja lebih ekstra atau kurang istirahat untuk mencapai target pekerjaan”, sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 21 responden (52,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,4250 (kategori sangat baik).

Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar sering mengabaikan kesehatannya dengan bekerja lebih ekstra atau kurang istirahat untuk mencapai target pekerjaan.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Mental (X₁₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu khawatir diberhentikan jika tidak memenuhi target pekerjaan yang diberikan		Karyawan selalu khawatir kehilangan berbagai insentif/bonus jika tidak menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5
Tidak Setuju	3	7,5	0	0,0
Ragu-Ragu	4	10,0	5	12,5
Setuju	18	45,0	22	55,0
Sangat Setuju	14	35,0	12	30,0
Total	40	100.0	40	100.0
<i>Mean</i>	4,0250		4,1000	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Beban Mental (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan selalu khawatir diberhentikan jika tidak memenuhi target pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan karyawan memang selalu khawatir diberhentikan jika tidak memenuhi target pekerjaan yang diberikan.
- b. Untuk item “Karyawan selalu khawatir kehilangan berbagai insentif/bonus jika tidak menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 22 responden (55,0%) menyatakan setuju,

dan 12 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang selalu khawatir kehilangan berbagai insentif/bonus jika tidak menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Psikologis (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa tidak tenang dalam bekerja selama target pekerjaan belum diselesaikan		Karyawan merasa tertekan selama bekerja di perusahaan ini sehingga karyawan merasa tidak bahagia selama bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	5,0
Tidak Setuju	1	2,5	3	7,5
Ragu-Ragu	8	20,0	3	7,5
Setuju	11	27,5	17	42,5
Sangat Setuju	20	50,0	15	37,5
Total	40	100,0	40	100,0
<i>Mean</i>	4,2500		4,0000	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Beban Psikologis (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan merasa tidak tenang dalam bekerja selama target pekerjaan belum diselesaikan”, sebanyak 11 responden (27,5%) menyatakan setuju, dan 20 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2500 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa tidak tenang dalam bekerja selama target pekerjaan belum diselesaikan.
- b. Untuk item “Karyawan merasa tertekan selama bekerja di perusahaan ini sehingga karyawan merasa tidak bahagia selama

bekerja”, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, dan 15 responden (37,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa tertekan selama bekerja di perusahaan ini sehingga karyawan merasa tidak bahagia selama bekerja.

2. Stres Kerja (X_2)

Variabel Stres Kerja (X_2) dibentuk oleh 4 (lima) indikator yang terdiri dari Faktor Intrinsik Pekerjaan (X_{2-1}), Peran dalam Organisasi (X_{2-2}), Hubungan di Tempat Kerja (X_{2-3}), dan Pengembangan Karir (X_{2-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Faktor Intrinsik Pekerjaan (X_{2-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi		Karyawan mendapatkan tekanan yang besar akibat deadline yang ditentukan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2	5,0
Tidak Setuju	4	10,0	2	5,0
Ragu-Ragu	6	15,0	5	12,5
Setuju	13	32,5	13	32,5
Sangat Setuju	16	40,0	18	45,0
Total	40	100,0	40	100,0
<i>Mean</i>	3,9750		4,0750	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Faktor Intrinsik Pekerjaan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi”, sebanyak 13 responden (32,5%) menyatakan setuju, dan

16 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9750 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi.

- b. Untuk item “Karyawan mendapatkan tekanan yang besar akibat deadline yang ditentukan oleh perusahaan”, sebanyak 3 responden (32,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (45,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0750 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mendapatkan tekanan yang besar akibat deadline yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Peran dalam Organisasi (X₂₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan jabatan yang dipegang		Karyawan merasa kurang berwenang dalam mengambil berbagai keputusan terkait pekerjaan yang dikerjakan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2	5,0
Tidak Setuju	1	2,5	2	5,0
Ragu-Ragu	14	35,0	5	12,5
Setuju	16	40,0	14	35,0
Sangat Setuju	8	20,0	17	42,5
Total	40	100.0	40	100.0
<i>Mean</i>	3,7250		4,0500	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Peran dalam Organisasi (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan jabatan yang dipegang”, sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 18

responden (20,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan jabatan yang dipegang.

- b. Untuk item “Karyawan merasa kurang berwenang dalam mengambil berbagai keputusan terkait pekerjaan yang dikerjakan”, sebanyak 14 responden (35,0%) menyatakan setuju, dan 17 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa kurang berwenang dalam mengambil berbagai keputusan terkait pekerjaan yang dikerjakan.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan di Tempat Kerja ($X_{2.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa hubungan antar rekan kerja atau atasan tidak berjalan harmonis		Karyawan sering mengalami konflik dengan atasan atau rekan kerja lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	5,0	1	2,5
Tidak Setuju	1	2,5	3	7,5
Ragu-Ragu	10	25,0	5	12,5
Setuju	15	37,5	15	37,5
Sangat Setuju	12	30,0	16	40,0
Total	40	100.0	40	100.0
Mean	3,8500		4,0500	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Hubungan di Tempat Kerja (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan merasa hubungan antar rekan kerja atau atasan tidak berjalan harmonis”, sebanyak 15 responden (37,5%)

menyatakan setuju, dan 12 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa hubungan antar rekan kerja atau atasan tidak berjalan harmonis.

- b. Untuk item “Karyawan sering mengalami konflik dengan atasan atau rekan kerja lain”, sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan setuju, dan 16 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang sering mengalami konflik dengan atasan atau rekan kerja lain.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Karir ($X_{2.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa dapat diberhentikan atau di “rumahkan” kapan saja oleh perusahaan		Karyawan tidak memiliki pengembangan karir untuk menduduki posisi yang lebih baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	5,0
Tidak Setuju	2	5,0	4	10,0
Ragu-Ragu	9	22,5	7	17,5
Setuju	11	27,5	14	35,0
Sangat Setuju	18	45,0	13	32,5
Total	40	100.0	40	100.0
Mean	4,1250		3,8000	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Pengembangan Karir (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan merasa dapat diberhentikan atau di “rumahkan” kapan saja oleh perusahaan”, sebanyak 11 responden (27,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (45,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1250

(kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa dapat diberhentikan atau di “rumahkan” kapan saja oleh perusahaan.

- b. Untuk item “Karyawan tidak memiliki pengembangan karir untuk menduduki posisi yang lebih baik”, sebanyak 14 responden (35,0%) menyatakan setuju, dan 13 responden (32,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang tidak memiliki pengembangan karir untuk menduduki posisi yang lebih baik.

3. Kelelahan Kerja (X_3)

Variabel Kelelahan Kerja (X_3) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kelelahan Fisik (X_{3-1}), Kelelahan Mental (X_{3-2}), Kehilangan Komitmen (X_{3-3}), dan Penurunan Motivasi (X_{3-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.16 s/d Tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kelelahan Fisik (X_{3-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan sering merasa sangat lelah secara fisik setelah pulang bekerja		Karyawan sering merasa secara fisik sudah sangat lelah sehingga tidak sanggup lagi mengerjakan pekerjaannya di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5
Tidak Setuju	1	2,5	5	12,5
Ragu-Ragu	4	10,0	10	25,0
Setuju	13	32,5	19	47,5
Sangat Setuju	21	52,5	5	12,5
Total	40	100.0	40	100.0
<i>Mean</i>	4,3000		3,5500	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kelelahan Fisik (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan sering merasa sangat lelah secara fisik setelah pulang bekerja”, sebanyak 13 responden (32,5%) menyatakan setuju, dan 21 responden (52,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3000 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar sering merasa sangat lelah secara fisik setelah pulang bekerja.
- b. Untuk item “Karyawan sering merasa secara fisik sudah sangat lelah sehingga tidak sanggup lagi mengerjakan pekerjaannya di perusahaan”, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dan 5 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,5500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang sering merasa secara fisik sudah sangat lelah sehingga tidak sanggup lagi mengerjakan pekerjaannya di perusahaan.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kelelahan Mental (X₃₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan sering merasa sangat pusing untuk memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan		Karyawan sering merasa sangat jenuh dan bosan dengan semua pekerjaannya di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2	5,0
Tidak Setuju	4	10,0	3	7,5
Ragu-Ragu	10	25,0	4	10,0
Setuju	20	50,0	13	32,5
Sangat Setuju	5	12,5	18	45,0
Total	40	100.0	40	100.0
Mean	3,6000		4,0500	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kelelahan Mental (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan sering merasa sangat pusing untuk memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 5 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,6000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang sering merasa sangat pusing untuk memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.
- b. Untuk item “Karyawan sering merasa sangat jenuh dan bosan dengan semua pekerjaannya di perusahaan”, sebanyak 13 responden (32,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (45,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang sering merasa sangat jenuh dan bosan dengan semua pekerjaannya di perusahaan.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehilangan Komitmen (X_{3,3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan sering merasa kehilangan komitmen untuk terus bekerja di perusahaan		Karyawan merasa tidak tertarik lagi dengan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	7,5	2	5,0
Tidak Setuju	1	2,5	3	7,5
Ragu-Ragu	2	5,0	2	5,0
Setuju	18	45,0	10	25,0
Sangat Setuju	16	40,0	23	57,5
Total	40	100.0	40	100.0
<i>Mean</i>	4,0750		4,2250	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kehilangan Komitmen (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan sering merasa kehilangan komitmen untuk terus bekerja di perusahaan”, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 16 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0750 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang sering merasa kehilangan komitmen untuk terus bekerja di perusahaan.
- b. Untuk item “Karyawan merasa tidak tertarik lagi dengan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan”, sebanyak 10 responden (25,0%) menyatakan setuju, dan 23 responden (57,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2250 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar merasa tidak tertarik lagi dengan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penurunan Motivasi ($X_{3.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa kehilangan dorongan untuk bekerja lebih baik untuk memenuhi harapan karyawan di perusahaan		Karyawan merasa tidak tertarik lagi untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5
Tidak Setuju	3	7,5	7	17,5
Ragu-Ragu	4	10,0	3	7,5
Setuju	16	40,0	15	37,5
Sangat Setuju	16	40,0	14	35,0
Total	40	100.0	40	100.0
Mean	4,0750		3,8500	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Penurunan Motivasi (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan merasa kehilangan dorongan untuk bekerja lebih baik untuk memenuhi harapan karyawan di perusahaan”, sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 16 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0750 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa kehilangan dorongan untuk bekerja lebih baik untuk memenuhi harapan karyawan di perusahaan.
- b. Untuk item “Karyawan merasa tidak tertarik lagi untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan”, sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan setuju, dan 14 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa tidak tertarik lagi untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. *Turnover Intention* (Y)

Variabel *Turnover Intention* (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Berpikir Untuk Keluar (Y_{1-1}), Keinginan Untuk Keluar (Y_{1-2}), dan Mencari Pekerjaan Lain (Y_{1-3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.20 s/d Tabel 4.22 sebagai berikut:

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Berpikir Untuk Keluar (Y_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini		Karyawan tidak pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan ini		Karyawan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2	5,0	1	2,5
Tidak Setuju	3	7,5	1	2,5	3	7,5
Ragu-Ragu	4	10,0	4	10,0	14	35,0
Setuju	13	32,5	15	37,5	17	42,5
Sangat Setuju	19	47,5	18	45,0	5	12,5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	4,1500		4,1500		3,5500	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Berpikir Untuk Keluar (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 13 responden (32,5%) menyatakan setuju, dan 19 responden (47,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini.
- b. Untuk item “Karyawan tidak pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan ini”, sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (45,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak memang pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan ini.

- c. Untuk item “Karyawan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, dan 5 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,5500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan ini.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keinginan Untuk Keluar (Y₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan		Karyawan akan pindah kerja ke perusahaan lain jika mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi		Karyawan jenuh dengan pekerjaannya di perusahaan ini dan berkeinginan mencari pekerjaan yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2	5,0	1	2,5
Tidak Setuju	2	5,0	2	5,0	3	7,5
Ragu-Ragu	4	10,0	9	22,5	4	10,0
Setuju	17	42,5	14	35,0	18	45,0
Sangat Setuju	16	40,0	13	32,5	14	35,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	4,1250		3,8500		4,0250	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Keinginan Untuk Keluar (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan merasa beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan”, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, dan 16 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan .

- b. Untuk item “Karyawan akan pindah kerja ke perusahaan lain jika mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi”, sebanyak 14 responden (35,0%) menyatakan setuju, dan 13 responden (32,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang akan pindah kerja ke perusahaan lain jika mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi .
- c. Untuk item “Karyawan jenuh dengan pekerjaannya di perusahaan ini dan berkeinginan mencari pekerjaan yang lain”, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang jenuh dengan pekerjaannya di perusahaan ini dan berkeinginan mencari pekerjaan yang lain .

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mencari Pekerjaan Lain (Y_{1,3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan saat ini sedang mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain		Karyawan berniat untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki kompensasi lebih besar		Karyawan sedang mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	5,0	1	2,5
Tidak Setuju	2	5,0	3	7,5	3	7,5
Ragu-Ragu	6	15,0	4	10,0	14	35,0
Setuju	10	25,0	15	37,5	17	42,5
Sangat Setuju	22	55,0	16	40,0	5	12,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
<i>Mean</i>	4,3000		4,0000		3,5500	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Mencari Pekerjaan Lain (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk item “Karyawan saat ini sedang mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain”, sebanyak 10 responden (25,0%) menyatakan setuju, dan 22 responden (55,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3000 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan saat ini benar-benar sedang mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.
- b. Untuk item “Karyawan berniat untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki kompensasi lebih besar”, sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan setuju, dan 16 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang berniat untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki kompensasi lebih besar.
- c. Untuk item “Karyawan sedang mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini”, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, dan 5 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,5500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang sedang mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini.

4.1.4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

1. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- b. Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.23. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Beban Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,877	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,807	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,825	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,918	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,950	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,641	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,943	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,860	0,3	Valid
9	$X_{1-5,1}$	0,825	0,3	Valid
10	$X_{1-5,2}$	0,950	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Beban Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada

kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,869	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,708	0,3	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,748	0,3	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,784	0,3	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,605	0,3	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,746	0,3	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,587	0,3	Valid
8	$X_{2-4,2}$	0,883	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Stres Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kelelahan Kerja (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,726	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,459	0,3	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,588	0,3	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,819	0,3	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,645	0,3	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,820	0,3	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,813	0,3	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,624	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kelelahan Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel *Turnover Intention* (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,877	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,717	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,655	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,862	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,511	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,900	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,467	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,877	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel *Turnover Intention* (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang

digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Beban Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,969	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,969. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Beban Kerja (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk

digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Stres Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,923	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,923. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Stres Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kelelahan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,899	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,899. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kelelahan Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,922	8

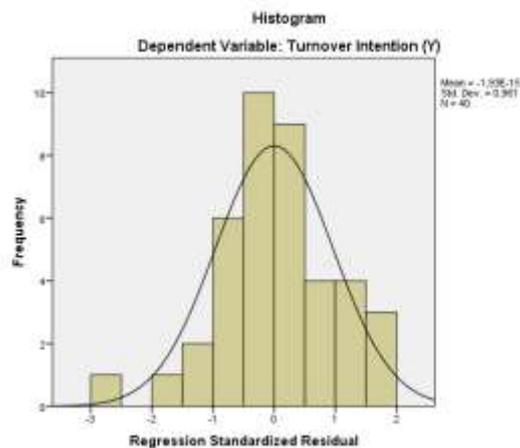
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,922. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel *Turnover Intention* (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

4.1.5. Uji Asumsi Klasik

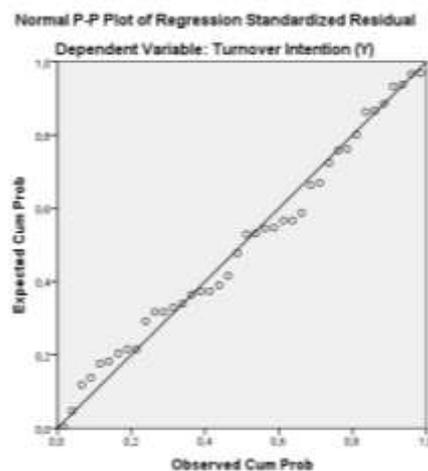
1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik histogram. Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 40 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti

arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b. Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,95767981
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,084
	<i>Positive</i>	0,084
	<i>Negative</i>	-0,066
<i>Test Statistic</i>		0,084
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.31 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

2. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.32 sebagai berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Collinearity Statistics</i>				<i>Kesimpulan</i>
		<i>Tolerance</i>	<i>Syarat Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Syarat VIF</i>	
1	<i>(Constant)</i>					
	Beban Kerja (X ₁)	0,142	> 0,10	7,064	< 10	Tidak Ada Multikolinearitas
	Stres Kerja (X ₂)	0,172	> 0,10	5,799	< 10	Tidak Ada Multikolinearitas
	Kelelahan Kerja (X ₃)	0,166	> 0,10	6,010	< 10	Tidak Ada Multikolinearitas

a. Dependent Variable : Turnover Intention (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Pada Tabel 4.32 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

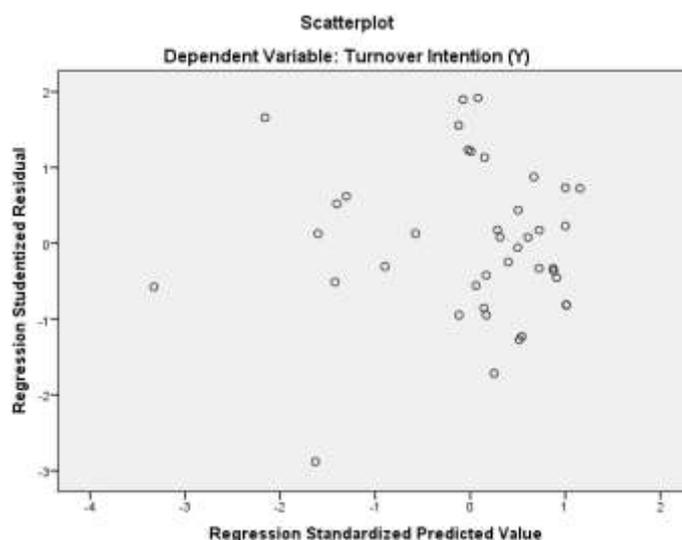
- a. Variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,142 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,064 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- b. Variabel Stres Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,172 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,799 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- c. Variabel Kelelahan Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,166 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,010 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kelelahan Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kelelahan Kerja (X_3) tidak memiliki masalah Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi

heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 40 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari

masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.33 berikut:

Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a				
Model		Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	0,014		
	Beban Kerja (X ₁)	0,989	> 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Stres Kerja (X ₂)	0,653	> 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Kelelahan Kerja (X ₃)	0,963	> 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
a. Dependent Variable: Absolute_Residual				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser pada Tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa:

- a. Nilai signifikan dari variabel bebas Beban Kerja (X₁) sebesar 0,989, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Beban Kerja (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- b. Nilai signifikan dari variabel bebas Stres Kerja (X₂) adalah 0,653, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat

disimpulkan variabel bebas Stres Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

- c. Nilai signifikan dari variabel bebas Kelelahan Kerja (X_3) adalah 0,963, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kelelahan Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar *Scatterplot* maupun dengan uji Glejser, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

4.1.6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.34 di bawah ini:

Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	Arah Pengaruh
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,019	1,649		
	Beban Kerja (X ₁)	0,298	0,099	0,367	Positif
	Stres Kerja (X ₂)	0,324	0,115	0,310	Positif
	Kelelahan Kerja (X ₃)	0,351	0,123	0,321	Positif
a. Dependent Variable : Turnover Intention (Y)					

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari *Turnover Intention* (Y) sebesar 2,019. Nilai regresi dari Beban Kerja (X₁) sebesar 0,298, nilai regresi dari Stres Kerja (X₂) sebesar 0,324, dan nilai dari Kelelahan Kerja (X₃) sebesar 0,351. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,019 + 0,298X_1 + 0,324X_2 + 0,351X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Beban Kerja (X₁), variabel Stres Kerja (X₂), maupun ada variabel Kelelahan Kerja (X₃), maka *Turnover Intention* (Y) telah memiliki nilai sebesar 2,019. Artinya tanpa beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja maka tingkat *turnover intention* telah ada sebesar 2,019.
2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Beban Kerja (X₁) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,298 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh

- positif terhadap *turnover intention*, sehingga peningkatan terhadap beban kerja akan turut meningkatkan *turnover intention*, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan beban kerja akan menurunkan *turnover intention* pula.
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,324 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga peningkatan terhadap stres kerja akan turut meningkatkan *turnover intention*, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan stres kerja akan menurunkan *turnover intention* pula.
 4. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kelelahan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,351 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga peningkatan terhadap kelelahan kerja akan turut meningkatkan *turnover intention*, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kelelahan kerja akan menurunkan *turnover intention* pula.

4.1.7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

1. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kelelahan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana $df = n - k = 40 - 4 = 36$. Maka ketikkan =TINV(0,05;36) pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{tabel} sebesar 2,028.

Tabel 4.35. Hasil Uji-t (Parsial)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Syarat Sig	Kesimpulan Pengaruh
1	(Constant)	1,224		0,229		
	Beban Kerja (X_1)	3,009	2,028	0,005	< 0,05	Signifikan
	Stres Kerja (X_2)	2,804	2,028	0,008	< 0,05	Signifikan
	Kelelahan Kerja (X_3)	2,855	2,028	0,007	< 0,05	Signifikan
a. Dependent Variable : Turnover Intention (Y)						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.35 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

a. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 3,009, dengan nilai t_{tabel} sebesar

2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,009 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan t dari variabel Beban Kerja (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

b. Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 2,804, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,804 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan t dari variabel Stres Kerja (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,008 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

c. Pengaruh Kelelahan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kelelahan Kerja (X_3) sebesar 2,855, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,855 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan t dari variabel Kelelahan Kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,007 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kelelahan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) adalah variabel Beban Kerja (X_1). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Beban Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar yaitu sebesar 3,009 dan nilai signifikan yang paling kecil yaitu sebesar 0,005 sehingga dapat disimpulkan beban kerja merupakan faktor paling dominan mempengaruhi *turnover intention*.

2. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kelelahan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a									
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F_{hitung}</i>	<i>F_{tabel}</i>	<i>Sig.</i>	<i>Syarat Sig.</i>	<i>Kesimpulan Pengaruh</i>
1	<i>Regression</i>	1820,932	3	606,977	146,193	2,866	0,000^b	< 0,05	Signifikan
	<i>Residual</i>	149,468	36	4,152					
	<i>Total</i>	1970,400	39						
a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)									
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Kelelahan Kerja (X_3)									

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.36 di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini

jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o . Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 146,193. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F atau dengan menggunakan bantuan aplikasi MS. Excel. Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel.

Sehingga $n = 40$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 40 - 4 = 36$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,866. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;36) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,866, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 146,193 lebih besar dari 2,866. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kelelahan Kerja (X_3)

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

4.1.8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kelelahan Kerja (X_3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,961^a	0,924	0,918	2,03762
Predictors: (Constant), Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Kelelahan Kerja (X_3)				
b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.37 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,918 yang mengindikasikan bahwa 91,8% *turnover intention* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja. Sedangkan sisanya 7,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain

yang tidak dibahas seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, konflik kerja, dan lain sebagainya.

2. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,961. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kelelahan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,961 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan

untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Capella Multidana Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif sebesar 0,298 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,009 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,005 (sig. < 0,05) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.

Arah positif menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat, sebaliknya jika beban kerja menurun maka *turnover intention* karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika beban kerja yang terdiri dari beban pekerjaan, beban waktu, beban fisik, beban mental, dan beban psikologis meningkat, maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani & Daulay (2021), Pratiwi, Suryani, & Mustika (2021), Yunus (2021), dan Safitri & Gunaningrat (2022) yang memberikan hasil penelitian bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar stres kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:240) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), dimana salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja dapat memiliki hubungan yang kuat dengan *turnover intention* atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Tingkat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa kelelahan, stres, dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa demikian cenderung mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan ramah karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi juga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepercayaan diri dan harga diri mereka. Karyawan yang merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan karena beban kerja yang tinggi, dapat merasa gagal dan tidak berharga, yang dapat meningkatkan tingkat stres dan *turnover intention* mereka.

4.2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Capella Multidana Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif sebesar 0,324 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,804 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,008 (sig. < 0,05) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.

Arah positif menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat, sebaliknya jika stres kerja menurun maka *turnover intention* karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika stres kerja yang terdiri dari faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, dan pengembangan karir meningkat, maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani & Daulay (2021), Pratiwi, Suryani, & Mustika (2021), Yunus (2021), dan Safitri & Gunaningrat (2022) yang memberikan hasil penelitian bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar stres kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:240) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), dimana salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja dapat berdampak signifikan pada *turnover intention* atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Stres kerja dapat disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang terlalu tinggi, konflik dengan rekan kerja atau atasan, tuntutan kerja yang tidak realistis, dan sebagainya. Karyawan yang merasa stres cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Stres kerja juga dapat menyebabkan karyawan mengalami penurunan kesehatan, baik secara fisik maupun mental. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan,

serta meningkatkan risiko absensi dan keterlambatan. Jika stres kerja dibiarkan tidak terkontrol, maka hal ini dapat memicu *turnover intention* yang lebih tinggi.

4.2.3. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kelelahan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Capella Multidana Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif sebesar 0,351 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,855 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,007 (sig. < 0,05) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.

Arah positif menunjukkan bahwa jika kelelahan kerja meningkat, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kelelahan kerja menurun maka *turnover intention* karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kelelahan kerja yang terdiri dari kelelahan fisik, kelelahan mental, kehilangan komitmen, dan penurunan motivasi meningkat, maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vania & Azizah (2023), Exacta, Komariah, & Saori (2022), Tillama & Wirawan (2021), dan Ardiyanti (2019) yang memberikan hasil penelitian bahwa kelelahan kerja (*burnout*) kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kelelahan kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:240) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), dimana salah satunya adalah kelelahan kerja (*burnout*). Kelelahan kerja adalah kondisi di mana karyawan merasa kelelahan secara fisik maupun mental akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau kurangnya waktu istirahat yang memadai. Kelelahan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, kesehatan, dan niat untuk keluar dari pekerjaan atau *turnover intention*. Karyawan yang merasa kelelahan cenderung memiliki kinerja yang menurun dan produktivitas yang rendah. Hal ini dapat memicu rasa tidak percaya diri dan kurangnya kepuasan kerja. Selain itu, kelelahan kerja juga dapat menyebabkan karyawan merasa terlalu stres dan cenderung mencari jalan keluar dengan keluar dari pekerjaan mereka.

4.2.4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Capella Multidana Medan hasil uji hipotesis secara simultan terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif variabel beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 146,193 lebih besar dari F_{tabel} yang sebesar 2,866 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.

Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja secara bersamaan akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* karyawan PT. Capella Multidana Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:240) yang mengemukakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), yaitu: beban kerja, stres kerja, kelelahan kerja, masa kerja, konflik kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, kompensasi, dan *punishment* (hukuman). Teori ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk berhenti bekerja setidaknya dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja. Meningkatnya beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja karyawan secara bersama-sama akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja adalah faktor-faktor penting yang dapat berdampak pada *turnover intention* karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sementara stres kerja dapat memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Kelelahan kerja juga dapat menyebabkan karyawan merasa terlalu lelah dan jenuh untuk terus bekerja dan lebih memilih untuk keluar dari pekerjaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Capella Multidana Medan dengan nilai regresi sebesar 0,298, t_{hitung} sebesar 3,009, dan signifikan 0,005.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Capella Multidana Medan dengan nilai regresi sebesar 0,324, t_{hitung} sebesar 2,804, dan signifikan 0,008.
3. Kelelahan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Capella Multidana Medan dengan nilai regresi sebesar 0,351, t_{hitung} sebesar 2,855, dan signifikan 0,007.
4. Beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Capella Multidana Medan dengan F_{hitung} sebesar 146,193, dan signifikan 0,000.

5.2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Untuk mengurangi beban kerja karyawan marketing, perusahaan dapat melakukan beberapa hal seperti memprioritaskan tugas yang paling penting dan mendesak, meningkatkan efisiensi melalui teknologi,

delegasikan tugas, memberikan pelatihan dan dukungan yang cukup, mempertimbangkan untuk mempekerjakan lebih banyak karyawan marketing, dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Dengan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat membantu karyawan marketing untuk tetap produktif dan menghindari kelelahan kerja.

2. Untuk mengurangi stres kerja karyawan marketing, perusahaan dapat melakukan beberapa hal seperti memberikan support dan dukungan, menetapkan tujuan yang realistis, memberikan waktu istirahat yang cukup, menjamin komunikasi yang efektif, dan mengorganisir pelatihan dan *workshop* untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kemampuan. Dengan melakukan tindakan-tindakan tersebut, perusahaan dapat membantu karyawan marketing untuk tetap produktif dan mengurangi tingkat stres dalam pekerjaan mereka..
3. Untuk mengurangi kelelahan kerja karyawan marketing, perusahaan dapat melakukan beberapa hal seperti memberikan waktu cuti yang cukup, memprioritaskan tugas yang paling penting, mendelegasikan tugas kepada karyawan lain, memberikan pelatihan yang relevan, mengembangkan kebijakan bekerja dari rumah dan waktu fleksibel, dan meningkatkan efisiensi dengan teknologi. Dengan mengimplementasikan tindakan-tindakan ini, perusahaan dapat membantu karyawan marketing untuk tetap produktif dan mengurangi kelelahan kerja.
4. Untuk mengurangi *turnover intention* karyawan marketing yang disebabkan oleh beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja, perusahaan dapat melakukan beberapa tindakan. Pertama, perusahaan dapat

memprioritaskan tugas yang paling penting dan memberikan dukungan yang cukup seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan. Kedua, perusahaan dapat memberikan waktu istirahat yang cukup dan mempertimbangkan bekerja dari rumah atau waktu fleksibel. Ketiga, perusahaan dapat mengadakan program kesehatan dan wellness untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan menerapkan tindakan-tindakan ini, perusahaan dapat membantu mengurangi beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja karyawan marketing dan meminimalkan *turnover intention* mereka.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti objek penelitian yang menjadi sampel hanya menggunakan karyawan marketing PT. Capella Multidana Medan cabang Jalan Nibung Kota Medan, sehingga hasil penelitian ini hanya terbatas untuk karyawan marketing PT. Capella Multidana Medan cabang Jalan Nibung Kota Medan dan tidak menggambarkan karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini juga hanya membahas beban kerja, stres kerja, kelelahan kerja, dan *turnover intention*, dimana hasil observasi menunjukkan terdapat berbagai permasalahan lainnya di bidang kompensasi, kemampuan, punishment, reward, konflik kerja, dan kinerja karyawan yang tidak dibahas pada penelitian ini. Oleh karena itu, sangat disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan membahas kompensasi, kemampuan, *punishment*, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). *Brain Drain In Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and The Mediating Role of Job Satisfaction at Universities*. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1-8.
- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 11-20.
- Artika, R. (2021). Analisis Tingkat *Turnover Intention* Karyawan dengan Beban Kerja, Waktu Kerja, dan Hukuman sebagai Prediktor di PT Aurora Indah Elektrik Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26-41.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42-50.
- Atkinson, R. L. (2019). *Pengantar Psikologi, Diterjemahkan oleh: Widjaja Kusuma*. Tangerang; Interkasara.
- Budiono, S. (2018). *Higiene Perusahaan, Ergonomi, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Exacta, E. A., Komariah, K., & Saori, S. (2022). Analisis Burnout dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention di Masa Pandemi Covid-19. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 288-302.
- Fathoni, A. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Handoko, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

- Handoyo, M. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Hariandja, M. T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Harnoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). The Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *In Proceeding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu (pp. 134-147)*.
- Jufrizen, J. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance (No. mq2xz). *Center for Open Science*.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasutian, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(1), 64-72.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. (2020). The Effect of Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover Intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873-3878.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97-107.
- Li, J. C., Cheung, C. K., Sun, I. Y., Cheung, Y. K., & Zhu, S. (2022). *Work–Family Conflicts, Stress, And Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers Amid The Covid-19 Pandemic*. *Police Quarterly*, 25(3), 281-309.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The Relationship Between Workplace Violence, Job Satisfaction, and Turnover Intention In Emergency Nurses. *International Emergency Nursing*, 45, 50-55.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 159-176.
- Mobley, W. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta; Salemba Empat.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293236.
- Munandar, A.S. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Nurjannah, A., & Saripuddin, J. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan” (*Doctoral dissertation, UMSU*).
- Nurmianto, E. (2018). *Ergonomi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Pratiwi, K. A. I., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* di CV Yamaha Waja Motor Denpasar. *VALUES*, 2(3), 657-666.
- Riley, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Safitri, R. A., & Gunaningrat, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Liebra Permana. *Prosiding HUBISINTEK*, 2(1), 1113-1113.

- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Keempat*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Silalahi, A. B. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Silasusti, A. (2016). *Hubungan Kelelahan Kerja dan Produktivitas Kerja: Kajian Empiris di PT Bengawan Solo Garment Indonesia*. Bengkulu: Universitas Muhammadiyah Bengkulu
- Siregar, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). *How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.
- Suma'mur P.K. (2019). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Yogyakarta: CV Haji Masagung.
- Suwanto, A. (2016), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI-Press).
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 3(10).
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021, November). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah. *In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 2, No. 1, pp. 761-768)*.

- Tarwaka. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tillama, P. I., & Wirawan, I. M. A. (2021). Hubungan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Turnover Intention pada Pekerja Outsourcing PT X Tahun 2020. *Arc. Com. Health*, 8(1), 155-173.
- Vania, K., & Azizah, N. (2023). Pengaruh Organizational Commitment, Job Burnout, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Bravo Swalayan Bojonegoro). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 293-304.
- Wardana, A. T., Astuti, R., & Murniyanti, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(2), 43-53.
- Wignjosoebroto, S. (2018). *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu: Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh November.
- Yunus, K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV. Wan Qian. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 129-138.

KUESIONER PENELITIAN

Medan, April 2023

Hal: Penelitian Skripsi

Kepada Yth,
Saudara/i Karyawan/i
PT Capella Multidana Medan
Di Tempat

Salam Sejahtera bagi kita semua.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan untuk memenuhi tugas akhir saya dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maka dengan ini saya:

Nama : Sya'lum Salsabila
NPM : 1905160151
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen / Sumber Daya Manusia

Dengan ini memohon kepada saudara/i agar sudi kiranya membantu penelitian skripsi saya ini yang berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan”**

Adapun bantuan yang saudara/i dapat lakukan adalah dengan mengisi kuesioner ini. Untuk keakuratan dan validitas data, dimohonkan kepada saudara/i agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan realitas yang terjadi di lapangan dengan jawaban yang sejujur-jujurnya, sehingga penelitian ini akan menghasilkan penelitian yang lebih berkualitas dengan hasil penelitian yang baik. Adapun nama dan identitas pribadi anda tidak perlu anda cantumkan untuk menjaga kerahasiaan jawaban anda. Segala jawaban yang anda berikan tidak akan mempengaruhi jabatan dan posisi anda saat ini di perusahaan dan jawaban anda semata-mata hanya digunakan untuk kebutuhan penelitian saja.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sya'lum Salsabila
NPM. 1905160151

Petunjuk Pengisian:

1. Berilah tanda (✓) tepat pada simbol jawaban yang ada di dalam kotak, sesuai dengan jawaban yang dipilih.
2. Kuesioner ini berisi beberapa pertanyaan yang dimohonkan untuk dijawab secara pribadi. Jawaban yang diberikan tidak terkait dengan kedinasan, namun sepenuhnya untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Jawaban juga akan dijaga kerahasiaannya, sehingga jawaban apapun yang anda pilih tidak akan mengancam posisi dan jabatan anda di perusahaan. Jangan menuliskan nama dan kontak anda pada kuesioner untuk menjaga kerahasiaan jawaban anda.
3. Ketentuan bobot nilai jawaban responden sebagai berikut:

Jawaban	Simbol	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju.	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-Ragu	R	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Contoh Pengisian Kuesioner:

STS	TS	R	S	SS
			✓	

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

- Pria
- Wanita

2. Usia

- Di bawah 21 Tahun
- 21 - 25 Tahun
- 26 - 30 Tahun
- 31 - 35 Tahun
- 36 - 40 Tahun
- 41 – 45 Tahun
- 46 – 50 Tahun
- Di Atas 50 Tahun

3. Pendidikan

- SMA/SMK
- D3
- S1
- S2
- S3

4. Masa Bekerja

- Kurang dari 1 Tahun
- 1 – 2 Tahun
- 3 – 4 Tahun
- 5 – 6 Tahun
- 7 – 8 Tahun
- 9 – 10 Tahun
- Lebih dari 10 Tahun

5. Status Pernikahan

- Belum Menikah
- Menikah

1. Beban Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
Beban Pekerjaan						
1	Karyawan diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan					
2	Peralatan, fasilitas, maupun bantuan yang diberikan perusahaan untuk mendukung pekerjaan tidak terlalu memadai					
Beban Waktu						
3	Batas waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target pekerjaan terlalu cepat					
4	Kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan batas waktu yang diberikan kurang memadai					
Beban Fisik						
5	Karyawan merasa sangat kelelahan akibat target pekerjaan yang diberikan perusahaan					
6	Karyawan sering mengabaikan kesehatannya dengan bekerja lebih ekstra atau kurang istirahat untuk mencapai target pekerjaan					
Beban Mental						
7	Karyawan selalu khawatir diberhentikan jika tidak memenuhi target pekerjaan yang diberikan					
8	Karyawan selalu khawatir kehilangan berbagai insentif/bonus jika tidak menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan					
Beban Psikologis						
9	Karyawan merasa tidak tenang dalam bekerja selama target pekerjaan belum diselesaikan.					
10	Karyawan merasa tertekan selama bekerja di perusahaan ini sehingga karyawan merasa tidak bahagia selama bekerja					

2. Stres Kerja (X₂)

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
Faktor Intrinsik Pekerjaan						
1	Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi					
2	Karyawan mendapatkan tekanan yang besar akibat <i>deadline</i> yang ditentukan oleh perusahaan					
Peran dalam Organisasi						
3	Karyawan merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan jabatan yang dipegang.					
4	Karyawan merasa kurang berwenang dalam mengambil berbagai keputusan terkait					

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
	pekerjaan yang dikerjakan					
Hubungan di Tempat Kerja						
5	Karyawan merasa hubungan antar rekan kerja atau atasan tidak berjalan harmonis					
6	Karyawan sering mengalami konflik dengan atasan atau rekan kerja lain					
Pengembangan Karir						
7	Karyawan merasa dapat diberhentikan atau di "rumahkan" kapan saja oleh perusahaan					
8	Karyawan tidak memiliki pengembangan karir untuk menduduki posisi yang lebih baik					

3. Kelelahan Kerja (X₃)

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
Kelelahan Fisik						
1	Karyawan sering merasa sangat lelah secara fisik setelah pulang bekerja					
2	Karyawan sering merasa secara fisik sudah sangat lelah sehingga tidak sanggup lagi mengerjakan pekerjaannya di perusahaan					
Kelelahan Mental						
3	Karyawan sering merasa sangat pusing untuk memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
4	Karyawan sering merasa sangat jenuh dan bosan dengan semua pekerjaannya di perusahaan					
Kehilangan Komitmen						
5	Karyawan sering merasa kehilangan komitmen untuk terus bekerja di perusahaan					
6	Karyawan merasa tidak tertarik lagi dengan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan					
Penurunan Motivasi						
7	Karyawan merasa kehilangan dorongan untuk bekerja lebih baik untuk memenuhi harapan karyawan di perusahaan					
8	Karyawan merasa tidak tertarik lagi untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan					

4. Turnover Intention (Y)

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
Berpikir Untuk Keluar						
1	Karyawan sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini					
2	Karyawan tidak pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan ini					
3	Karyawan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan ini					
Keinginan Untuk Keluar						
4	Karyawan merasa beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan.					
5	Karyawan akan pindah kerja ke perusahaan lain jika mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi					
6	Karyawan jenuh dengan pekerjaannya di perusahaan ini dan berkeinginan mencari pekerjaan yang lain					
Mencari Pekerjaan Lain						
7	Karyawan saat ini sedang mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
8	Karyawan berniat untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki kompensasi lebih besar.					
9	Karyawan sedang mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Status	BEBAN KERJA (X1)										TOTAL X1	STRES KERJA (X2)								TOTAL X2	KELELAHAN KERJA (X3)								TOTAL X3	TURNOVER INTENTION (Y)							TOTAL Y						
						X1-1,1	X1-1,2	X1-2,1	X1-2,2	X1-3,1	X1-3,2	X1-4,1	X1-4,2	X1-5,1	X1-5,2		X2-1,1	X2-1,2	X2-2,1	X2-2,2	X2-3,1	X2-3,2	X2-4,1	X2-4,2		X3-1,1	X3-1,2	X3-2,1	X3-2,2	X3-3,1	X3-3,2	X3-4,1	X3-4,2		Y-1,1	Y-1,2	Y-1,3	Y-2,1	Y-2,2	Y-2,3	Y-3,1		Y-3,2	Y-3,3				
37	1	3	3	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	5	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	3	5	4	41
38	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	28	2	1	3	5	4	2	2	1	2	1	20	5	4	3	1	3	2	2	2	22	2	1	3	2	3	2	2	1	3	19		
39	1	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	3	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	5	5	5	5	4	4	43		
40	1	4	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	2	1	3	1	1	11	1	2	2	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	2	1	3	1	1	12			

Frekuensi Data

Frequency Table

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	23	57,5	57,5	57,5
	Wanita	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di Bawah 21 Tahun	3	7,5	7,5	7,5
	21 - 25 Tahun	12	30,0	30,0	37,5
	26 - 30 Tahun	11	27,5	27,5	65,0
	31 - 35 Tahun	8	20,0	20,0	85,0
	36 - 40 Tahun	4	10,0	10,0	95,0
	41 - 45 Tahun	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	25,0	25,0	25,0
	D3	9	22,5	22,5	47,5
	S1	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di Bawah 1 Tahun	3	7,5	7,5	7,5
	1 - 2 Tahun	11	27,5	27,5	35,0
	3 - 4 Tahun	10	25,0	25,0	60,0
	5 - 6 Tahun	7	17,5	17,5	77,5
	7 - 8 Tahun	5	12,5	12,5	90,0
	9 - 10 Tahun	3	7,5	7,5	97,5
	Di Atas 10 Tahun	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	21	52,5	52,5	52,5
	Menikah	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1-1,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	10,0
	Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	20,0
	Setuju	13	32,5	32,5	52,5
	Sangat Setuju	19	47,5	47,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

X1-1,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	10,0
	Ragu-Ragu	7	17,5	17,5	27,5
	Setuju	13	32,5	32,5	60,0
	Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

X1-2,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Ragu-Ragu	8	20,0	20,0	22,5
	Setuju	11	27,5	27,5	50,0
	Sangat Setuju	20	50,0	50,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

X1-2,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	12,5
	Ragu-Ragu	3	7,5	7,5	20,0
	Setuju	15	37,5	37,5	57,5
	Sangat Setuju	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1-3,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	12,5
	Ragu-Ragu	3	7,5	7,5	20,0
	Setuju	17	42,5	42,5	62,5
	Sangat Setuju	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1-3,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Ragu-Ragu	2	5,0	5,0	7,5
	Setuju	16	40,0	40,0	47,5
	Sangat Setuju	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1-4,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	10,0
	Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	20,0
	Setuju	18	45,0	45,0	65,0
	Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1-4,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Ragu-Ragu	5	12,5	12,5	15,0
	Setuju	22	55,0	55,0	70,0
	Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1-5,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Ragu-Ragu	8	20,0	20,0	22,5
	Setuju	11	27,5	27,5	50,0
	Sangat Setuju	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1-5,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	12,5
	Ragu-Ragu	3	7,5	7,5	20,0
	Setuju	17	42,5	42,5	62,5
	Sangat Setuju	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2-1,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	4	10,0	10,0	12,5
	Ragu-Ragu	6	15,0	15,0	27,5
	Setuju	13	32,5	32,5	60,0
	Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2-1,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	10,0
	Ragu-Ragu	5	12,5	12,5	22,5
	Setuju	13	32,5	32,5	55,0
	Sangat Setuju	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2-2,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	5,0
	Ragu-Ragu	14	35,0	35,0	40,0
	Setuju	16	40,0	40,0	80,0
	Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2-2,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	10,0
	Ragu-Ragu	5	12,5	12,5	22,5
	Setuju	14	35,0	35,0	57,5
	Sangat Setuju	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2-3,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	7,5
	Ragu-Ragu	10	25,0	25,0	32,5
	Setuju	15	37,5	37,5	70,0
	Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2-3,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	10,0
	Ragu-Ragu	5	12,5	12,5	22,5
	Setuju	15	37,5	37,5	60,0
	Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2-4,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Ragu-Ragu	9	22,5	22,5	27,5
	Setuju	11	27,5	27,5	55,0
	Sangat Setuju	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2-4,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	4	10,0	10,0	15,0
	Ragu-Ragu	7	17,5	17,5	32,5
	Setuju	14	35,0	35,0	67,5
	Sangat Setuju	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3-1,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	5,0
	Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	15,0
	Setuju	13	32,5	32,5	47,5
	Sangat Setuju	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3-1,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	5	12,5	12,5	15,0
	Ragu-Ragu	10	25,0	25,0	40,0
	Setuju	19	47,5	47,5	87,5
	Sangat Setuju	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3-2,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	4	10,0	10,0	12,5
	Ragu-Ragu	10	25,0	25,0	37,5
	Setuju	20	50,0	50,0	87,5
	Sangat Setuju	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3-2,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	12,5
	Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	22,5
	Setuju	13	32,5	32,5	55,0
	Sangat Setuju	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3-3,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	10,0
	Ragu-Ragu	2	5,0	5,0	15,0
	Setuju	18	45,0	45,0	60,0
	Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3-3,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	12,5
	Ragu-Ragu	2	5,0	5,0	17,5
	Setuju	10	25,0	25,0	42,5
	Sangat Setuju	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3-4,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	10,0
	Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	20,0
	Setuju	16	40,0	40,0	60,0
	Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3-4,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	7	17,5	17,5	20,0
	Ragu-Ragu	3	7,5	7,5	27,5
	Setuju	15	37,5	37,5	65,0
	Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1-1,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	10,0
	Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	20,0
	Setuju	13	32,5	32,5	52,5
	Sangat Setuju	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1-1,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	7,5
	Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	17,5
	Setuju	15	37,5	37,5	55,0
	Sangat Setuju	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1-1,3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	10,0
	Ragu-Ragu	14	35,0	35,0	45,0
	Setuju	17	42,5	42,5	87,5
	Sangat Setuju	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1-2,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	7,5
	Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	17,5
	Setuju	17	42,5	42,5	60,0
	Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1-2,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	10,0
	Ragu-Ragu	9	22,5	22,5	32,5
	Setuju	14	35,0	35,0	67,5
	Sangat Setuju	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1-2,3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	10,0
	Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	20,0
	Setuju	18	45,0	45,0	65,0
	Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1-3,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Ragu-Ragu	6	15,0	15,0	20,0
	Setuju	10	25,0	25,0	45,0
	Sangat Setuju	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1-3,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	12,5
	Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	22,5
	Setuju	15	37,5	37,5	60,0
	Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1-3,3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	10,0
	Ragu-Ragu	14	35,0	35,0	45,0
	Setuju	17	42,5	42,5	87,5
	Sangat Setuju	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Descriptives

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1-1,1	40	1,00	5,00	4,1250	1,11373
X1-1,2	40	1,00	5,00	4,0000	1,06217
X1-2,1	40	2,00	5,00	4,2500	,86972
X1-2,2	40	1,00	5,00	4,0500	1,13114
X1-3,1	40	1,00	5,00	4,0000	1,10940
X1-3,2	40	2,00	5,00	4,4250	,71208
X1-4,1	40	1,00	5,00	4,0250	,99968
X1-4,2	40	1,00	5,00	4,1000	,81019
X1-5,1	40	2,00	5,00	4,2500	,86972
X1-5,2	40	1,00	5,00	4,0000	1,10940
X2-1,1	40	1,00	5,00	3,9750	1,09749
X2-1,2	40	1,00	5,00	4,0750	1,11832
X2-2,1	40	1,00	5,00	3,7250	,90547
X2-2,2	40	1,00	5,00	4,0500	1,10824
X2-3,1	40	1,00	5,00	3,8500	1,05125
X2-3,2	40	1,00	5,00	4,0500	1,03651
X2-4,1	40	2,00	5,00	4,1250	,93883
X2-4,2	40	1,00	5,00	3,8000	1,15913
X3-1,1	40	1,00	5,00	4,3000	,93918
X3-1,2	40	1,00	5,00	3,5500	,95943
X3-2,1	40	1,00	5,00	3,6000	,92819
X3-2,2	40	1,00	5,00	4,0500	1,15359
X3-3,1	40	1,00	5,00	4,0750	1,11832
X3-3,2	40	1,00	5,00	4,2250	1,16548
X3-4,1	40	1,00	5,00	4,0750	1,02250
X3-4,2	40	1,00	5,00	3,8500	1,16685
Y1-1,1	40	1,00	5,00	4,1500	1,05125
Y1-1,2	40	1,00	5,00	4,1500	1,05125
Y1-1,3	40	1,00	5,00	3,5500	,90441
Y1-2,1	40	1,00	5,00	4,1250	,96576
Y1-2,2	40	1,00	5,00	3,8500	1,09895
Y1-2,3	40	1,00	5,00	4,0250	,99968
Y1-3,1	40	2,00	5,00	4,3000	,91147
Y1-3,2	40	1,00	5,00	4,0000	1,13228
Y1-3,3	40	1,00	5,00	3,5500	,90441
Valid N (listwise)	40				

Uji Kualitas Data

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X110  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

		Notes	
Output Created			30-APR-2023 00:22:28
Comments			
Input	Data	J:\2023\Sya'lum Salsabila (1905160151)\Skripsi\SPSS\Data.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		40
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X110 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1-1,1	37,1000	60,144	,877	,965
X1-1,2	37,2250	61,922	,807	,968
X1-2,1	36,9750	64,281	,825	,967
X1-2,2	37,1750	59,276	,918	,964
X1-3,1	37,2250	59,102	,950	,962
X1-3,2	36,8000	68,472	,641	,973
X1-4,1	37,2000	60,831	,943	,963
X1-4,2	37,1250	64,676	,860	,966
X1-5,1	36,9750	64,281	,825	,967
X1-5,2	37,2250	59,102	,950	,962

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created	30-APR-2023 00:22:40	
Comments		
Input	Data	J:\2023\Sya'lum Salsabila (1905160151)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,06

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2-1,1	27,6750	33,969	,869	,902
X2-1,2	27,5750	35,584	,708	,916
X2-2,1	27,9250	37,199	,748	,913
X2-2,2	27,6000	34,810	,784	,909
X2-3,1	27,8000	37,395	,605	,923
X2-3,2	27,6000	35,938	,746	,912
X2-4,1	27,5250	38,563	,587	,924
X2-4,2	27,8500	33,156	,883	,901

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

		Notes	
Output Created			30-APR-2023 00:22:51
Comments			
Input	Data	J:\2023\Sya'lum Salsabila (1905160151)\Skripsi\SPSS\Data.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		40
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3-1,1	27,4250	33,533	,726	,884
X3-1,2	28,1750	36,097	,459	,905
X3-2,1	28,1250	34,984	,588	,895
X3-2,2	27,6750	30,533	,819	,873
X3-3,1	27,6500	32,797	,645	,891
X3-3,2	27,5000	30,410	,820	,873
X3-4,1	27,6500	31,874	,813	,875
X3-4,2	27,8750	32,625	,624	,893

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		30-APR-2023 00:23:02
Comments		
Input	Data	J:\2023\Sya'lum Salsabila (1905160151)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1-1,1	31,5500	38,049	,877	,903
Y1-1,2	31,5500	39,895	,717	,914
Y1-1,3	32,1500	42,028	,655	,918
Y1-2,1	31,5750	39,174	,862	,905
Y1-2,2	31,8500	42,028	,511	,928
Y1-2,3	31,6750	38,379	,900	,902
Y1-3,1	31,4000	44,041	,467	,928
Y1-3,2	31,7000	37,138	,877	,902
Y1-3,3	32,1500	42,028	,655	,918